



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de  
una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**AUTOR:**

Alcalde Chung, Ronald Alberto ([orcid.org/0000-0002-5132-7754](https://orcid.org/0000-0002-5132-7754))

**ASESORES:**

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio ([orcid.org/0000-0003-3188-3662](https://orcid.org/0000-0003-3188-3662))

Dr. Farfan Flores, Moises Oswaldo ([orcid.org/0000-0002-7449-9129](https://orcid.org/0000-0002-7449-9129))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mi esposa Ruby Karina y a mis hijos Flavia, Thiago y Joaquín quienes son mi soporte e inspiración para el cumplimiento de los objetivos trazados, este crecimiento personal, profesional es buscando un futuro y crecimiento familiar. Para ellos, mi esfuerzo y amor incondicional.

A mi hermano Carlos quien, con su constante lucha, trabajo me demuestra que a pesar de las adversidades la vida continua y tenemos que vivirla con todas nuestras fuerzas.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo y a su plana de docentes, por la oportunidad brindada y su esfuerzo por otorgar especialidades acordes y alineadas al contexto social, económico, político para seguir desarrollándonos y en adelante aportar al crecimiento de nuestra región, país.

A las personas que con su granito de arena y apoyo con la información hicieron posible este trabajo de investigación.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023

", cuyo autor es ALCALDE CHUNG RONALD ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Julio del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO<br><b>DNI:</b> 09961475<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-3188-3662 | Firmado electrónicamente<br>por: RJCONTRERASR el<br>04-08-2023 08:35:09 |

Código documento Trilce: TRI - 0614066





**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ALCALDE CHUNG RONALD ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "

Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos   | Firma   |
|---|---|
| ALCALDE CHUNG RONALD ALBERTO<br>DNI: 40517027<br>ORCID: 0000-0002-5232-7754 | Firmado electrónicamente<br>por: RALCALDEC el 15-09-<br>2023 07:00:11 |

Código documento Trilce: INV - 1294533

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |      |
|---|------|
| CARÁTULA  | i    |
| DEDICATORIA   | ii   |
| AGRADECIMIENTO                                      | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR               | iv   |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR              | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS                                | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS                                    | viii |
| RESUMEN   | viii |
| ABSTRACT  | viii |
| I.INTRODUCCIÓN                                      | 1    |
| II.MARCO TEORICO                                    | 9    |
| III.METODOLOGÍA                                     | 25   |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación                  | 25   |
| 3.2 Variables y Operacionalización                  | 27   |
| 3.3 Población, muestra y muestreo                   | 28   |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 30   |
| 3.5 Procedimientos                                  | 31   |
| 3.6 Métodos de análisis de datos                    | 32   |
| 3.7 Aspectos éticos                                 | 33   |
| IV.RESULTADOS                                       | 34   |
| V.DISCUSIÓN   | 46   |
| VI.CONCLUSIONES                                     | 57   |
| VII.RECOMENDACIONES                                 | 59   |
| REFERENCIAS   | 60   |
| ANEXOS  | 67   |

## ÍNDICE DE TABLA

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Validación de juicios de expertos                                       | 31 |
| Tabla 2 Tabla cruzada entre la motivación y el desempeño laboral                | 34 |
| Tabla 3 Tabla cruzada entre la motivación y la orientación a resultados         | 35 |
| Tabla 4 Tabla cruzada entre la motivación e iniciativa                          | 36 |
| Tabla 5 Tabla cruzada entre la motivación y la organización                     | 38 |
| Tabla 6 Prueba de la normalidad de la motivación y el desempeño laboral         | 39 |
| Tabla 7 Prueba de la correlación de la motivación y el desempeño laboral        | 40 |
| Tabla 8 Prueba de la normalidad de la motivación y la orientación a resultados  | 40 |
| Tabla 9 Prueba de la correlación de la motivación y la orientación a resultados | 41 |
| Tabla 10 Prueba de la normalidad de la motivación e iniciativa                  | 42 |
| Tabla 11 Prueba de la correlación de la motivación y la iniciativa              | 43 |
| Tabla 12 Prueba de la normalidad de la motivación y organización                | 44 |

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. Se empleó la metodología de tipo básica, un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La población muestral fue de 80 trabajadores, obtenidas de un muestreo no probabilístico. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, los cuestionarios. De los resultados descriptivos, se obtuvo que el 30% de trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque presentó un desempeño laboral inadecuado, exhibiendo a su vez un bajo nivel en la motivación. Asimismo, el 11% de trabajadores exhibió un desempeño laboral adecuado, encontrando a su vez una motivación en nivel medio. Sin embargo, solo el 5% de trabajadores mostró un desempeño laboral muy adecuado, y una motivación en alto nivel. Respecto al resultado inferencial se obtuvo un valor de Spearman de 0,889; con un valor de  $p=0,00$ ; por tanto, puesto que el valor de  $p$  es inferior a 0,05 se procede a rechazar el  $H_0$ , con lo cual, se concluye que existe una relación muy alta, positiva y fuerte entre las variables.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño, iniciativa y orientación.



## ABSTRACT

The general objective of the research was to analyse the relationship between motivation and work performance in the workers of a traditional sweets company, Lambayeque 2023. The basic type of methodology was used, a non-experimental design, with a quantitative approach and correlational scope. The sample population was 80 workers, obtained from a non-probabilistic sampling. The data collection technique was the survey and the instrument, the questionnaires. From the descriptive results, it was obtained that 30% of the workers of a traditional sweets company in Lambayeque presented an inadequate work performance, exhibiting in turn a low level of motivation. Likewise, 11% of workers exhibited an adequate work performance, finding in turn a motivation at a medium level. However, only 5% of workers showed a very adequate work performance, and a high level of motivation. Regarding the inferential result, a Spearman value of 0.889 was obtained; with a value of  $p= 0.00$ ; therefore, since the value of  $p$  is less than 0.05, we proceed to reject the  $H_0$ , with which it is concluded that there is a very high positive, and strong relationship between the variables.

**Keywords:** Motivation, performance, initiative, and orientation

## I. INTRODUCCIÓN

A través de la historia, la persona ha venido evolucionando a un ritmo acelerado, convirtiéndose en un ser más eficiente y eficaz en el desempeño de sus labores; de tal manera, que el trabajador mejora el desempeño laboral, jugando un rol indispensable en todas las organizaciones, empresas, estado, etc.; porque dependerá como el recurso humano (dueños, gerentes, jefes, supervisores, operarios, colaboradores, trabajadores) se enfoquen en realizar bien su labor en favor de los resultados. En esta misma línea, la motivación hará que el recurso humano este siempre buscando satisfacer sus necesidades y ello impactara sobre el desempeño laboral.

Asimismo, los participantes que están más motivados serán quienes realicen mejor su trabajo y su desempeño se vea reconocido ante los demás. Además de ello las entidades que abordan y guardan interés en temas laborales, buscan impactar en la calidad de vida, forjar el liderazgo organizacional, incentivarlos y motivarlos a sembrar y hacer lo correcto, agregando que la mejora en la motivación siempre ira de la mano del desempeño laboral y del desarrollo en el avance personal y profesional, con el propósito de lograr los objetivos empresariales y el bienestar de los colaboradores (Espinoza et al., 2021).

Actualmente en este mundo versátil, donde la tecnología consiguió que logremos comunicarnos y desempeñarnos de forma virtual; ha generado diversas formas de realizar nuestras actividades, con herramientas nuevas, fáciles de aprender y manejar. Asimismo, con la coyuntura COVID-19 la forma de pensar, actuar y ver las cosas cambió definitivamente entre nosotros; creando un espacio innovador que no solo nos sacó de nuestra zona de confort, sino que logró motivarnos e incentivar nuestros pensamientos y deseos de salir adelante, mediante un desempeño laboral nuevo y eficaz, que contribuyó a sacarnos de la tremenda necesidad humana que nos aquejaba. Es necesario resaltar la consecuencia positiva que poseyó la motivación en el desempeño laboral de los individuos quienes decidieron reinar en plena pandemia.

En un artículo vinculado a la motivación y el desempeño laboral de una compañía, el 25% de participantes se mostraron descontentos con relación a las insuficiencias funcionales, así como un 35% de descontento con relación a la insuficiencia de potestad y un 35% disgustados con la justicia organizacional; provocando que el desempeño laboral del trabajador se vea opacado. Por ello se recomendó establecer normas de motivación que aprueben perfeccionar el desempeño laboral (Bohorquez et al., 2020).

A nivel mundial, las organizaciones examinaron nuevas formas de optimizar el desempeño laboral de los participantes, buscando perfeccionar el perfil, el cumplimiento de tareas, comportamientos desacertados y actos deliberados, con el propósito de enriquecer el alcanzar de los objetivos. Por esta circunstancia las empresas crearon mecanismos basados en motivar a los trabajadores, con un alto grado de satisfacción laboral, personal y profesional.

Asimismo, en México en un artículo científico sobre componentes que trasgreden la motivación y custodia de los colaboradores, se habló acerca de los aspectos negativos que existen en la compañía, que entorpecen la motivación al trabajador, evidenciándose diversos elementos, tales como políticas de la empresa y la administración(12%), problemas de comunicación (13%), liderazgo del jefe(21%), carencia de capacitación (18%) el trabajo en si no lo desafía (23%) (Villasana y Sanchez, 2022).

En Brasil en un trabajo de exploración denominado: Factores de motivación en el desempeño de los trabajadores de enfermería, se encontraron que los principales factores que contribuyen con la motivación son: el abastecimiento necesario de materia prima, círculos de motivación; nivelación de comportamientos, producción de normas asistenciales, talleres de aprendizaje, comunicación activa y retroacción constante para el equipo de las acciones ejecutadas, afianzando de esta forma el desempeño laboral de los obreros (Leite et al., 2019).

Un artículo científico en Madrid, narró acerca de las vinculaciones de la motivación y el desempeño en el rendimiento de los alumnos; indicando que la discrepancia motivacional prevalece en la costumbre de tácticas cognoscitivas y metacognitivas que median al ejecutar una actividad que solicite ordenación del

atrevimiento y perseverancia (Nieto-Marquez et al., 2021).

A nivel latinoamericana, no es ajena a la correspondencia de las variables motivación y desempeño laboral que impactan los resultados de las organizaciones, empresas, órganos de gobierno, estamentos del estado, etc. En estos países también se trabajan y orientan los esfuerzos hacia la protección de los trabajadores, participantes motivados buscando mejorar el desempeño laboral en beneficio de mejoras económicas, laborales, sociales para las empresas.

La motivación se ha apreciado también como un mecanismo necesario para el desempeño laboral del trabajador, principalmente, porque un trabajador que está motivado en su trabajo, consiguientemente, motivará a sus cómplices para que tenga una excelente forma, mayor beneficio y práctica para laborar (Tacuri-Palaguachi y Orbe-Guaraca, 2021).

A nivel nacional, las empresas, organizaciones, accionistas, junta de directorio, el estado de acuerdo con su estamentos, políticas y reglamentos internos también esperan conseguir mejorar el desempeño laboral mediante la motivación de sus trabajadores. Nuestra realidad peruana donde existen grandes corporaciones transnacionales, empresas nacionales de gran envergadura, empresas medianas, pequeñas y pymes donde cada una de ellas de acuerdo con sus presupuestos y objetivos conseguirán de manera distinta lograr sus resultados a través del desempeño laboral y la motivación.

Añadido a esto en Lima informaron que el 52% de peruanos se mantienen motivados porque reciben un buen salario, son incentivados económica y emocionalmente de forma periódica, esto influye positivamente en el actuar y cumplimiento de sus funciones (La Republica, 2021).

En este mismo contexto se relata que un estudio de la asesora PwC informo, que Perú es uno de los países con altos índices de rotación de personal, representada en un 20% en toda Latinoamérica, existiendo una de las primordiales raíces la escasa motivación hacia los trabajadores (El Peruano, 2019).

A nivel regional, en la zona norte del país existen diferentes rubros económicos entre ellos la venta y comercialización del King Kong dulce tradicional, iniciando en el año 1920 hasta la fecha. En la actualidad cumple 102 años de historia y tradición. Es necesario resaltar que todas las empresas tienen como fin,

crecer y ser rentables. Para ello debe tener como resultado operaciones exitosas, que le ayude a generar valor. Añadido a ello la organización ha debido preocuparse por crear estrategias de motivación para sus colaboradores, basados en un enfoque al reconocimiento de sus esfuerzos, desarrollo de actividades, logro de objetivos, cumplimiento de metas, entre otros, con la finalidad que el colaborador se sienta reconocido y elogiado por lo que logra y su desempeño laboral sea el más adecuado, ayudando a los mejores efectos en la empresa.

A nivel local en Chiclayo, algunas empresas son de corte y carácter familiar empresarial por lo que dentro de sus objetivos y metas apuntan a mantener a sus colaboradores motivados y funcionan como una familia esperando obtener buenos resultados a lo largo del ciclo empresarial. En Lambayeque existen varias empresas que fabrican y comercializan los dulces tradicionales como el King Kong como fuente generadora de ingresos para ellas y sus colaboradores, siendo el desempeño laboral eje principal para conseguir su productividad y rentabilidad operacional.

En un artículo sobre Desempeño laboral en la UE 304 de Lambayeque, identificaron que 78% de los participantes declararon estar insatisfechos con la labor que desarrollan, dado que existen carencias que dificultan el desarrollo normal del desenvolvimiento de sus actividades (Torres y Cordova, 2021).

Asimismo en su trabajo Estrés laboral y desempeño en los policías de Chiclayo; arguyeron que el desempeño laboral policial fue de 82.7% de bajo nivel; asimismo, las dimensiones más bajas fueron eficiencia y eficacia con 84% y 82% respectivamente, provocado por el estrés que viven a diario y que nubla su desempeño laboral (Ventura y Vasquez, 2021).

Por último mediante su artículo científico desempeño laboral de los participantes, precisó que los efectos expusieron que el 82% de colaboradores de una ciudad local poseen un desempeño laboral inferior, el 17% muestran un desempeño laboral medio y el 2% restante tienen un desempeño laboral elevado, observándose un desempeño laboral deficiente entre el personal (Mendoza Huilla y Arriola, 2022).

Dentro de este marco, en el departamento de Lambayeque se encuentra una de las tantas fábricas y comercializadoras de dulces tradicionales, el cual cuentan con personal en la sección de ventas, en la sección administrativa y en la sección

de producción; quienes a su vez desean examinar la motivación y el desempeño laboral de sus colaboradores, teniendo entendido que cuentan con estrategias enfocados en la motivación del recurso humano y al desempeño laboral de ellos.

Seguidamente, se narrará el contexto en una empresa que fabrica y comercializa dulces tradicionales, como el King Kong y otros productos como alfajores, chocotejas, paciencias, antojo, redondito, miel de abeja, natilla, pan de molde, potes, etc. Asimismo, el COVID 19, la coyuntura política del país, las lluvias en la zona norte; son componentes que han incitado la desmotivación en la suma casi total de los miembros de la organización, toda vez que existe incertidumbre e inestabilidad laboral (reducción en los periodos para renovación de contratos y reducción de personal) afectando la salud emocional del personal y el desempeño laboral. Otras causas que han generado la desmotivación y un desempeño laboral endeble de los integrantes, es la poca sabiduría organizacional, no reciben capacitaciones y no logran ser reconocidos por su trabajo; en consecuencia, las causas descritas generan insatisfacción, desmotivación en el desempeño laboral, predominando el cambio constante del personal, fuga de talentos e incumplimiento en los metas. Por ello esta exploración se sustenta en analizar la similitud que coexiste entre la motivación y el desempeño laboral de los obreros, buscando posibles escenarios de mejora, herramientas que se puedan utilizar para desarrollar las destrezas y capacidades del personal de una firma que fabrica y comercializa dulces tradicionales; así como también el análisis de las dimensiones que se encuentran débil y necesitan ser atendidas por la empresa en favor de optimizar las variables motivación y desempeño laboral del trabajador.

De la problemática explicada precedentemente, el problema principal de la indagación es: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023? Asimismo, los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre la motivación y la orientación a resultados en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023?, ¿Qué relación existe entre la motivación la iniciativa en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023?, ¿Qué relación existe entre la motivación y la organización en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023?

La presente investigación se justifica por los beneficios y utilidades para el sector comercial y la zona norte, en especial a empresas que fabrican y comercializan los dulces tradicionales porque aportará data e información clave para la toma de decisiones en temas de motivación y desempeño laboral, siendo estas claves para conseguir excelentes resultados en las organizaciones en cuanto a indicadores de producción y rentabilidad.

Para la comunidad empresarial los beneficios son las recomendaciones de la investigación donde los resultados nos han indicado ciertos patrones de comportamiento deducidos de las investigaciones sobre motivación orientados a tener trabajadores más comprometidos con las metas de las organizaciones, asimismo colaboradores con mejores resultados y enfocados en ser cada día mejores.

Los aportes estadísticos de investigación, tecnológico de la sociedad, teorías conceptuales de las versátiles de motivación y desempeño laboral servirán de base hacia la comunidad científica sumando información de experiencias y resultados de los trabajadores de empresas que comercializan dulces tradicionales en la zona norte del país para la mejora de la calidad de vida y bienestar de las personas.

Este estudio se ha enfocado metodológicamente en analizar la dependencia que puede existir entre la motivación y desempeño laboral (con sus 3 dimensiones: orientación a resultados, iniciativa y organización), para brindar herramientas para desarrollar las capacidades de los colaboradores, mejorar la motivación de los equipos, satisfacer las necesidades del personal y de la organización en bien de conseguir los objetivos y resultados trazados.

Asimismo, esta investigación posee justificación teórica porque nos ayudara a generar reflexión y discusión académica sobre las teorías existentes, además de hacer epistemología del conocimiento que ya tenemos y existía sobre las variables de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores.

Las variables y sus dimensiones cuentan con bastante abordaje teórico y sustentatorio para poder revisar, analizar y contrastar las realidades propias de las empresas de dulces tradicionales, en analogía a la motivación y desempeño laboral de sus obreros. Además, ambas variables contarán con teorías que

respaldaran la presente investigación (Arispe et al., 2020).

Posee justificación práctica dado que nos contribuirá en tratar de solucionar la dificultad mejorando la motivación de los trabajadores de las empresas de dulces tradicionales y por ende el desempeño laboral.

Este estudio nos dará recomendaciones que pueden ayudar a conseguir mejores resultados, tener trabajadores felices, conseguir el compromiso en equipo buscando el acatamiento de objetivos, contar con buen clima organizacional, crecimiento y desarrollo de sus colaboradores y la empresa (Fernández-bedoya, 2020).

Tiene justificación metodológica, porque esta investigación cuenta con dos variables motivación y desempeño laboral, el método fue cuantitativo correlacional, descriptivo y no experimental, se definieron los materiales de recojo de datos los cuales pasaron por un proceso de validez y confiabilidad.

Esta investigación también servirá para otros estudios relacionados donde pueden cruzar información con los resultados y conclusiones del presente, brindando mejoras en los equipos de trabajo de las sociedades que se dedican a la comercialización de dulces tradicionales y similares en la zona norte del país (Arias y Valdivia, 2021).

Por último, tiene justificación social, dado que la investigación se orienta y tiene relevancia sobre la población, trabajadores y personas, connotando un alcance o proyección social. Todo este trabajo ayudara a las industrias, empresas a conseguir que el componente humano trabaje con un alto rendimiento, trabaje motivado, mejore sus niveles de productividad y sobre todo que se sienta contenta e identificada con su puesto de trabajo y empresa.

Asimismo, el presente estudio permitirá desarrollar ciertas conductas, comportamientos de las personas relacionadas a la motivación, buscando perfeccionar el desempeño laboral de los obreros (Arias y Valdivia, 2021).

El objetivo principal de la indagación es: analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. Asimismo, los objetivos específicos son: determinar de qué manera se relacionan la motivación y orientación a resultados



en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. Determinar de qué manera se relacionan la motivación e iniciativa en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. Determinar de qué manera se relacionan la motivación y organización en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

La hipótesis general de la exploración es: existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023; Asimismo, las hipótesis específicas son: existe una relación significativa entre la motivación y orientación a resultados en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. Existe una relación significativa entre la motivación e iniciativa en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. Existe una relación significativa entre la motivación y organización en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

En la elaboración de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones: inconvenientes para poder realizar el trabajo de investigación en las empresas que fabrican dulces tradicionales en la zona norte del país, por ser muy celosos con su información y procesos. Pero superado el impase se procederá a realizar la investigación de una de las más representativas del sector. Asimismo las variables motivación y desempeño laboral son temas, conceptos bastante sensibles donde se tendrá mucho cuidado para afinar las recomendaciones y conclusiones del proyecto encaminados a optimizar los métodos, nivel de vida de los obreros, logro de objetivos, cumplimiento de metas, búsqueda en la satisfacción de necesidades de los colaboradores y mejoramiento del desempeño laboral en beneficio de las instituciones norteñas y del país que operan en las áreas de la fabricación y mercantilización de dulces tradicionales.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se buscó informes coherentes con las variables de la presente investigación, con el propósito de fortalecer los conocimientos y alcance científicos; recurriendo a los sucesivos componentes: investigaciones indexadas en revistas de gran impacto y tesis de posgrado.

Villasana y Sanchez (2022), denotaron en su investigación titulada: Factor that affect the motivation and retention of knowledge (artículo científico indexado en la revista San Gregorio - México). Cuyo objetivo fue medir los componentes que inciden en la motivación de los participantes de la ciudad de San Luis, México. Su metodología fue enfoque cuantitativo, mixto, alcance correlacional, corte transeccional y diseño no empírico. Establecieron como población a 100 colaboradores, se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Como técnica de recopilación de información se aplicó la encuesta y como herramienta los cuestionarios. Los resultados evidenciaron que existen diversos elementos que entorpecen la motivación ( $r= 0,65$ ) del trabajador, tales como políticas de la empresa y la administración (12%), problemas de comunicación (13%), liderazgo del jefe (21%), carencia de capacitación (18%) el trabajo en si no lo desafía (23%) y por su puesto el logro hacia la orientación a resultados de la institución (17%). Por lo que los investigadores concluyeron que el análisis y la proyección de una propuesta de tácticas para la gestión de los colaboradores promoverá la estimulación, producción y capacidad de las compañías y con ello la orientación de resultados.

Castillo-Ortiz et al. (2022), abordaron en su investigación titulada: Analysis of the motivational Profile of third-semester university students of the psychology program at the Universidad Cooperativa de Colombia, Campus Cali (trabajo de investigación indexado en la revista de Ciencias Sociales y Humanas - Colombia). Cuyo objetivo fue examinar el perfil motivacional de alumnos estudiantes de tercer ciclo de la escuela de psicología. Su metodología fue enfoque cuantitativo, enfoque mixto, alcance descriptivo, corte transeccional y diseño no experimental. Consideraron como población a 44 estudiantes, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Como técnica de recopilación de información se

empleó el análisis del perfil motivacional. Los resultados demostraron que la mayoría de ellos presenta un gran nivel motivacional en concordancia con los cursos que llevan, evidenciándose a su vez que cuentan con la iniciativa de poder hacer las cosas bien. Los investigadores concluyeron que los estudiantes llevan una motivación ( $r= 0,25$ ) al 100% alta, mostrando sentirse satisfechos en cada actividad que realicen; agregando además que prefieren tomar sus propias decisiones e iniciativas, llevan estabilidad consigo mismos y además se preocupan de su bienestar y el de sus compañeros. Acotando además que la motivación logro aumentar la iniciativa académica en ellos.

Leite et al. (2019), indicaron en su investigación titulada: Fatores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem (investigación indexada a la revista Cultura de los Cuidados - Brasil). Su objetivo fue determinar la apreciación del equipo de enfermería sobre los componentes motivacionales en el trabajo en Brasil. Su metodología fue un estudio exploratorio, de abordaje cualitativo. Consideraron como población a 21 trabajadores de dicho hospital, se empleó el muestreo aleatorio por conveniencia. Como técnica de recopilación de la indagación se emplearon las entrevistas guiadas por instrumentos semiestructurados. Los resultados mostraron que los componentes que favorecen con la motivación son: el suministro suficiente de materiales directos, charlas motivacionales; análisis de comportamientos, preparación de normas asistenciales, talleres de adiestramiento, comunicación activa y feedback para el grupo de trabajo sobre las acciones ejecutadas, afianzando de esta forma el desempeño laboral de los obreros; también, los elementos que no han motivado a los trabajadores son la gratitud hacia la labor o profesión, poco material para trabajar, remuneración baja, excesivas horas de trabajo, cantidad de pacientes atendidos demasiado alto y comentarios no constructivos ( $r= 0.57$ ). Los investigadores concluyeron que los resultados mostrados contribuirán a mejorar la motivación en la institución y por ende esto influirá positivamente en el trabajo del personal.

Brito-Carrillo et al. (2020), denotaron en su investigación titulada: Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company (artículo científico indexado en la revista Información tecnológica

- Colombia). Su objetivo fue identificar de qué forma las variables repercuten en el desempeño laboral de los obreros de una empresa colombiana. Su metodología fue de corte descriptivo, de alcance correlacional; enfoque cuantitativo. Consideraron como población a 90 colaboradores, se empleó el muestreo aleatorio por conveniencia. La técnica de recopilación de información se aplicó la encuesta y como herramienta los cuestionarios. Los resultados mostraron que la dimensión control esta débil, perjudicando el desempeño laboral del personal ( $r=0,68$ ). Además de ello, uno de los factores organizacionales está siendo mal utilizado, generando una organización endeble e inestable. Los investigadores concluyeron que las mudables en mención se correlación de forma alta y positiva. Haciendo hincapié que la gerencia debe generar espacios de intervención en la toma de decisiones, dado que es un elemento que predomina en la motivación y en el desempeño laboral del personal. Añadiendo a su vez que, si se establece un clima organizacional saludable, el factor organización en una institución mejorara, y a su vez el desempeño profesional de todos los trabajadores, debido a que contarán o serán guiados organizacionalmente.

Bohorquez et al. (2020), abordaron en la investigación titulada: Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization (artículo científico indexado en la Revista Universidad y Sociedad – Cuba). Cuyo objetivo fue analizar la motivación y el desempeño profesional de los obreros del GAD Municipal del cantón Salinas. Su metodología fue enfoque mixto, alcance descriptivo. Consideraron como población a 157 personas, se empleó el muestreo por conveniencia. La técnica de recolección de información que se esgrimió fue la entrevista y la encuesta y como herramienta guía de entrevista y cuestionario. Los resultados revelaron que 25% de participantes se muestran no satisfechos en relación a las insuficiencias orgánicas, también un 35% de descontento en relación a la necesidad de potestad y un 35% disgustados con el equilibrio empresarial, provocando que el desempeño laboral del trabajador se vea opacado con un ( $r=0,801$ ) de analogía efectiva y fuerte en las versátiles motivación y desempeño laboral, denotando que la motivación incide fuertemente en el desempeño profesional de los obreros, siendo el personal un componente importante para toda empresa. Toda vez que, si la motivación en la organización mejorará, el desempeño

profesional en los participantes mejoraría también en su máxima expresión, repercutiendo de forma positiva en la compañía. Los investigadores concluyeron que la organización se debe establecer normas de motivación que admitan perfeccionar el desempeño laboral, además considerar lo estimado por los colaboradores, puesto que la opinión de ellos o el análisis que desarrollan dentro de la entidad es de suma importancia, interviniendo directamente en el logro de objetivos.

Nieto-Marquez et al. (2021), denotaron en su investigación titulada: Relaciones de la motivación con la metacognición y el desempeño en el rendimiento cognitivo en estudiantes de educación primaria en Madrid (exploración indexada en la Revista Anales de la Psicología – España). El objetivo fue diagnosticar las mudables motivacionales que inciden en el rendimiento de tareas cognitivas y en la metacognición. Su metodología fue enfoque mixto, alcance descriptivo, correlacional, de tipo aplicada. Consideraron como población a 354 alumnos, se utilizó el muestro aleatorio. La técnica de recopilación de información se manejó la encuesta y como entrevista los cuestionarios de motivación hacia el aprendizaje. Los resultados mostraron que el alcance de la motivación prevalece si se hace uso de tácticas mentales y del conocimiento que median al ejecutar una actividad que solicite control de la energía y constancia. Los investigadores concluyeron que existe una correlación altamente positiva ( $r= 0,978$ ) en las variables descritas.

A nivel Nacional, se buscó antecedentes afines con las versátiles de la presente indagación, con la finalidad de fortalecer los conocimientos y alcance científicos; recurriendo a los sucesivos resúmenes: investigaciones indexadas en revistas de gran alcance y tesis de posgrado.

Cieza y Chavarry (2022), precisaron en su investigación titulada: Herzbergian motivation plan and job performance of the university teacher (indagación indexada en revista Horizonte Empresaria - Perú). Cuyo objetivo fue plantear un plan motivacional basado en la teoría de Herzberg, con la finalidad de optimizar el desempeño de los profesores en una Universidad Nacional Autónoma

de Chota. Su metodología fue enfoque cuantitativo, diseño no empírico, corte transversal y trascendencia propositiva. Establecieron como población a 150 alumnos de la carrera de ingeniería civil del tercer a decimo ciclo, utilizando la fórmula de poblaciones finitas. Como técnica de recopilación de antecedentes se manejó la encuesta y como herramienta los cuestionarios. Los resultados señalaron que, según la evaluación realizada a los estudiantes sobre el desempeño de los docentes, prevaleció el nivel alto con 72,1%, el 17,4% lo calificó medio y el 10,5% con un rango bajo; por otro lado, la motivación estuvo representada con un 55,8% de estudiantes que señalaron como alto la motivación del desempeño laboral de los profesores, el 30,2% con un rango medio y el 14% con un rango inferior; predominando en ambas variables el modo adecuado y eficiente en que se encuentran trabajando los docentes la motivación y desempeño laboral en sus actividades. Cumpliéndose de esta forma la orientación de resultados que guarda la institución para con los estudiantes. Puesto que la orientación a resultados es una de las extensiones de mucha categoría para el desempeño, la motivación y la organización, toda vez que permite a la institución medir el alcance de desempeño laboral de cada trabajador y con ello observar también el grado de motivación que se encuentran cada uno de ellos. Por ello los investigadores concluyeron que el 72.1% de alumnos destacaron como alto el desempeño de los profesores, enfatizando las asistencias y el respeto hacia los estudiantes en su forma de pensar; de igual forma la motivación fue aceptada por los alumnos, puesto que calificaron alta la destreza en los docentes al realizar sus labores con mucha motivación. Demostrándose una correlación de  $r= 0.325$ , evidenciándose una similitud baja y reveladora, entre las versátiles motivación y desempeño laboral.

Ardiles et al. (2022), precisaron en su investigación titulada: Motivación y desempeño de docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope (artículo científico indexado a la revista Multidisciplinar Ciencia Latina - México). El objetivo fue examinar la dependencia que hay en la motivación y el desempeño de los docentes del instituto en mención. Su metodología fue orientación cuantitativa, tipo básica, nivel relacional y diseño descriptivo

correlacional. Consideraron como población a 44 docentes, se utilizó la muestra censal. La técnica de recopilación de datos se aplicó la encuesta y la herramienta los cuestionarios. Los resultados evidenciaron que concurre reciprocidad baja y reveladora en la motivación ( $r= 0,34$ ). y el desempeño de los docentes. Los investigadores concluyeron que el 54.5% de profesores se sienten motivados por la institución donde laboran, así como también muestran un desempeño laboral óptimo, representado en un 70.5% que afirman sentirse muy contentos con la labor que realizan.

Alva (2022), abordó en su investigación titulada: Motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del hospital San Juan Bautista, Huaral 2021. El objetivo fue determinar la relación de la motivación y la felicidad en el trabajo de los trabajadores. Su metodología fue enfoque metodológico, cuantitativo, tipo básica, relacional, diseño aleatorio de corte transversal, procedimiento de estudio científico, hipotético-deductivo. Consideraron como población a 112 trabajadores, se utilizó el muestreo probabilístico por conveniencia. La técnica de recopilación de data se aplicó la encuesta y como herramienta los cuestionarios. Los resultados revelaron que los colaboradores profesan un rango elevado de motivación laboral (45,98%) y un rango promedio de bienestar en el trabajo (41,38%). El investigador concluye la presencia de una analogía directa en la motivación laboral y felicidad, con un P valor de 0,001 y un factor Rho de Spearman de 0,858, estimado como similitud efectiva muy dinámica.

Nolazco et al. (2021), denotaron en su exploración titulada: Work motivation in a service company in Lima, Perú (Artículo científico indexado a la revista Innova Research Journal – Ecuador. Cuyo objetivo fue establecer y determinar los componentes predominantes de la motivación laboral en los recursos humanos de una empresa de servicios en Lima. Su metodología fue enfoque mixto, sintagma holístico, nivel comprensivo, método inductivo, deductivo. Consideraron como población 30 trabajadores, se utilizó el muestro probabilístico aleatorio simple. Como técnica fue la encuesta y entrevista apoyada de guía de entrevista. Los resultados demostraron que el integrante de la compañía de servicios limeña no cuenta con un sistema de reconocimiento, adiestramiento, oportunidades de progreso profesional y procedimientos de motivación. Observándose también que

los espacios son compartidos; por ello la incomodidad e insatisfacción del personal se muestra a diario, corroborándose que la empresa no motiva periódicamente al personal a su cargo, trayendo consecuencias negativas en las muestras de la iniciativa que puede tener un colaborador en sus actividades laborales. Por lo tanto, los investigadores concluyeron que las variables estudiadas guardan relación alta y significativas ( $r= 0,81$ ), en las variables en mención, de modo que si una mejora, la otra versátil asimismo se perfeccionará. Acotando que si la motivación mejora, la iniciativa por parte de los colaboradores también mejorará.

Dueñas-yarlaqué (2019), abordaron en su investigación titulada: The Sanmarquino university teaching update and the academic motivation of its teachers. Cuyo objetivo fue examinar la modernización de los docentes universitarios y la estimulación académica de sus maestrías. Su metodología fue diseño descriptivo correlacional, no experimental transeccional. Consideraron como población 12 docentes y 51 estudiantes. Se utilizó el 100% del total de la población. Como técnica fue la encuesta y la escala de motivación académica apoyada en la encuesta y la de guía estructurada de motivación. Los resultados demostraron que 52,9% de alumnos tienen estimulación correcta íntima de nivel alto, 49% de ellos poseen estimulación correcta casual de nivel medio y 68,6% de ellos tienen estimulación académica de rango inferior. Evidenciando que en su mayoría descubren que la modernización de sus profesores tiene dependencia con su motivación correcta intrínseca, extrínseca y académica; añadiendo que la institución hace correcto uso de dirigir y organización de la administración de la institución, lo que significa que la actualización del docente universitario y la motivación de sus estudiantes se relaciona baja y significativa, con una similitud de Pearson de +0,432, y una relevancia de 0.05%; toda vez que los alumnos se sienten satisfechos y contentos con la plana docente que les educa. Los investigadores concluyeron que ambas variables no guardan correlación alta ni fuerte, es decir que la actualización constante del profesor universitario produce que todo marche en una adecuada motivación académica, logrando en los alumnos agrado y aceptación. observándose que la dirección y organización están siendo empleados adecuadamente.

A nivel local, se buscó antecedentes afines con las versátiles de la presente



investigación, con el objeto de fortalecer los conocimientos y alcance científicos; recurriendo a los sucesivos antecedentes: investigaciones indexadas en revistas de gran trascendencia y tesis de posgrado

Guisela y Wiese (2019), denotaron en su investigación titulada: Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial lambayecana. Cuyo objetivo fue analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una organización agroindustrial. Su metodología fue método paradigma positivista, tipo cuantitativa. Consideraron como población a 17 colaboradores, se utilizó el muestreo probabilístico por conveniencia. Como técnica de recopilación de información se aplicó la encuesta y como herramienta los cuestionarios. Los resultados evidenciaron que el 71% de colaboradores se encuentran motivados, y el 95% de colaboradores refirió que el desempeño laboral es adecuado. Agregando que los trabajadores a través de la motivación, muestran su predisposición a conllevar una iniciativa positiva y firme en sus acciones y desarrollo de actividades laborales. Observándose una relación baja y débil con un  $r = 0.263$ . Por lo tanto, los investigadores concluyeron que los trabajadores de dicha empresa se muestran motivados, debido a una buena ejecución de los adiestramientos y a las relaciones interpersonales, permitiendo de esta forma un lugar de trabajo armonioso que les permite ejercer un buen desempeño e iniciativa laboral en los trabajadores.

Torres y Cordova (2021), precisaron en su investigación titulada: Job performance in executing unit 304 of the Lambayeque región (exploración indexada a la revista científica Hacedor – Perú). Cuyo objetivo fue analizar la dependencia que existe entre el estrés y desempeño laboral de una dependencia policial. Su metodología fue enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental, corte transversal. Consideraron como población a 150 trabajadores. se utilizó el muestreo probabilístico por conveniencia. Como técnica de recopilación de la data se aplicó la encuesta y como herramienta los cuestionarios. Los resultados evidenciaron que el 78% de los participantes declararon no sentirse presuntuosos con la labor que realizan, porque existen dificultades que interfieren en el desarrollo efectivo de sus labores. Los investigadores concluyeron, que los factores que necesitan mayor cuidado por la

entidad son: la productividad, la orientación de resultados y las relaciones interpersonales, a través de ciertas tácticas que admitan y contribuyan al desempeño laboral ( $r= 0,61$ ).

En la actual indagación, adentro de las bases teóricas, se discurre a la motivación como la mudable independiente, para intuir su abstracción y las de sus extensiones e indicadores correspondientemente, se acude a los(as) sucesivos autores(as):

Robbins y Judge (2017), definen que la motivación es el procedimiento que influye en el rigor, orientación y constancia del arrojo que efectúa un sujeto para lograr un meta; para Tacuri-Palaguachi y Orbe-Guaraca (2021), precisan que la motivación, es un procedimiento que cada individuo nota de forma interna, fruto de dicho proceso, se manifiesta la relación que concurre entre el individuo y el universo; todavez, que la motivación ordena la acción del sujeto y la realización de ciertos comportamientos encaminadas en un objetivo deseable; asimismo El Peruano (2022), refiere que la motivación es uno de los primordiales elementos para conseguir un espacio laboral apropiado y exitoso. Los trabajadores se motivan al saber que sus opiniones pueden ser implementadas y crean un cambio positivo dentro del ambiente donde trabajan; por otro lado Mancini et al. (2019), indican que la motivación se define como un conjunto de dogmas, productos y emociones que afectan la forma en que un sujeto enfrenta una diligencia; por Huilcapi-Masacon et al. (2018), definen que la motivación procede del latín motus, que significa confuso, impulso o corriente, puede definirse también como el énfasis que tiene un individuo a través de un determinado medio para compensar una necesidad, generando con ello el impulso necesario para que el individuo pueda alcanzar lo que se propone; tal es así que Llanga et al. (2019), precisan que la motivación es un conjunto de acciones que tienen que ver directamente con el desarrollo de una persona, dado que son factores externos e internos que establecen que acciones que los individuos forjaran en algún momento de su vida. En este mismo contexto la Real Academia Española (2023), define a la motivación como cumulo de factores internos o externos que establecen en gran medida el accionar de un determinado individuo; así como también Bareto y Alvarez (2020),

definen a la motivación como una fase interna que impulsa, gobierna y protege el comportamiento humano; por último Prieto (2020), precisa que la motivación desde el punto etimológico es la mezcla de dos frases, motivo y acción; entendiéndose que, es el motivo que se desarrolla para realizar o ejecutar acciones con el propósito de concretar un fin determinado.

Dentro de sus bases teóricas Robbins y Judge (2017), discurren la dimensión uno motivación intrínseca, definiéndola como una mudable que se fundamenta en la ejecución de la acción en sí misma., siendo un comportamiento que se desarrolla de forma recurrente y sin ningún problema exterior. Anudado a esto Robbins y Judge (2017), también consideran dentro de esta primera dimensión, al indicador uno: nivel de crecimiento: consiste en que toda organización ofrece dentro de sus planes empresariales una línea de carrera en beneficio de sus trabajadores; permitiéndoles de esta manera adquirir nuevos conocimientos que logran forjar su vida profesional y por ende podrá progresar, no solo el, sino toda la organización. Sin dejar de lejos las capacitaciones que el empleador debe ofrecer periódicamente a sus trabajadores, con la finalidad que en un futuro el personal pueda conocer e imponer sus conocimientos profesionales en otra área de la entidad. Indicador dos: nivel de reconocimiento: todo trabajador debe de ser reconocido por la labor que realiza en su centro de trabajo, resaltando el grado de valor y el nivel de importancia en el desarrollo de su trabajo. Comprendiendo también que el respeto hacia sus ideas o sugerencias deben ser tomadas siempre en cuenta, permitiendo al trabajador actuar con autonomía y libertad. Indicador tres: nivel de responsabilidad: todo trabajador debe cumplir con las normas establecidas por la organización, a sujetándose dentro de lo racional y lo permitido por la ley, las normas o estatutos emitidos por la empresa; dicho de otra manera, el trabajador debe demostrar valores éticos que enfatice la profesión y la actividad que realiza, demostrando puntualidad, eficiencia, eficacia, dedicación entre otros aspectos. Haciendo hincapié que la compañía debe dar los equipos mínimos o necesarios para que el trabajador desarrolle su labor al 100 por ciento y se sienta a gusto con los resultados.

Robbins y Judge (2017), consideran también incluidas en sus bases teóricas a la extensión dos motivaciones extrínsecas: la misma que la precisa

como exterior a la acción en sí misma, se da justamente cuando se trata de establecer recompensas externas hacia los individuos con la finalidad de despertar su interés motivacional. el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas. Conjuntamente Robbins y Judge (2017), indican dentro de esta segundadimensión, al indicador uno: nivel de salario, se basa en que cada individuo debe sentirse satisfecho e incentivado por la actividad que desarrolla, la misma que es remunerada con un sueldo considerado, que cubra las necesidades básicas, familiares y personales; siendo también incentivado monetariamente, pudiendo también ser acreedor de recompensas por la labor realizada. Indicador dos: nivel de condiciones físicas de la empresa, en este indicador interviene las condiciones que el colaborador está en la necesidad de facilitar al trabajador un ambiente saludable y agradable para que pueda desarrollar su trabajo, proporcionándole además los instrumentos e implementos obligatorios para la realización de sus acciones. Indicador tres: nivel de la calidad de supervisión, en este indicador se pudo observar que tan a gusto y motivado se encuentre el trabajador, un fator que puede ser medible, dado que el empleador o la empresa puede evaluar y examinarla posición en la que se encuentra su capital humano en relación con las funciones y tareas que desarrolla.

Robbins y Judge (2017), refieren también en sus bases teóricas a la voluble tres autoestimas: definiéndola como el conjunto de discernimientos valoraciones y apreciaciones que una persona piensa en relación de el mismo, a las acciones que ejecuta; enfocándose también a la totalidad de persona (cuidando su apariencia, ejecutando sus labores adecuadamente, sintiéndose bien consigo mismo, etc.). Recalcando que la persona realiza una auto cuestión con relación a su personalidad o valoración positiva o negativa o del sentimiento que lo acompaña. Anudado a esto Robbins y Judge (2017), también consideran dentro de esta primera dimensión, al indicador uno: desafío, consiste en enfrentar un determinado desafío, reto o miedo que se nos cruce en el camino o se de en algún momento concluyente. Un individuo acepta enfrentar un desafío con la única finalidad de cumplir el objetivo eficientemente. Indicador dos: esfuerzo, el esfuerzo es la intensidad, capacidad con que el individuo realiza su labor o actividad. Recordando que no solo el esfuerzo es referido a la capacidad física de un

individuo, sino también al esfuerzo intelectual, social y/o otra característica personal al realizar una o más acciones. Indicador tres: confianza, es el proceder y la actitud que posee cada individuo en relación con las actividades que realiza, el sentirse firme, con aptitud, esperanza, hace que lo que la persona desea hacer, funcione de forma adecuada y eficiente. Resaltando que la motivación juega un papel fundamental en la confianza que puede generar en cada trabajador.

En este mismo contexto Bareto y Alvarez (2020), consideran a la motivación como una fase interna que impulsa, gobierna y protege el comportamiento humano. Al mismo tiempo Bareto y Alvarez (2020), definen y consideraron también dos dimensiones para la motivación, dimensión uno: motivación extrínseca, es el desempeño de una acción con el propósito de lograr ciertos resultados, premio o beneficio, contrastando con la motivación intrínseca, refiere que es el mecanismo de realizar una actividad con el único fin de sentirse satisfecho y sin esperar nada a cambio. Por lo consiguiente la motivación extrínseca puede cambiar bastante su autonomía relativa, precisando que es un constructo que mantiene que una acción se confecciona para lograr un resultado externo. Dicho autor Bareto y Alvarez (2020), también definen tres indicadores, indicador uno: regulación externa, designada así en merito a que por ella se ejecutan acciones para ganar una recompensa o impedir un castigo. Indicador dos: regulación introyectada, es la actividad que se realiza con el fin de que el individuo se sienta con un autoestima potente y elevado, así como también sentirse útil y valioso para la organización. Indicador tres: regulación mediante la identificación, sucede cuando la persona o trabajador ejecuta una determinada tarea con el propósito de alcanzar una meta a futuro, la misma que le servirá para cumplir con sus objetivos profesionales, laborales y personales.

Bareto y Alvarez (2020), refieren a la dimensión dos a la motivación intrínseca, es la que se asocia a la forma de ejecutar o rendir cosas para experimentar estimulación. Del mismo modo Bareto y Alvarez (2020), conceptualizan también tres indicadores, indicador uno: motivación intrínseca para conocer, es la necesidad de los seres humanos de saber, entender y examinar el significado a las cosas, y está correlacionada con la investigación, la curiosidad y el aprendizaje de metas. Indicador dos: motivaciones intrínsecas, para rendir o

realizar cosas: se refiere al placer y satisfacción de desarrollar una determinada actividad y se identifica porque los individuos proceden más allá de los requisitos serios y suelen superarse a ellos mismos. Indicador tres: motivación intrínseca, para advertir estimulación: sucede en el instante que un individuo se envuelve en una acción para advertir emociones estimulantes, tales como el goce sensorial o estético, y prácticas alarmantes y extraordinarias.

Por consiguiente, se precisa las teorías que respaldan la actual indagación en relación a la variable independiente motivación, es por ello que González (2019), refiere dentro de su investigación a la teoría de las necesidades de Maslow: la misma que se centra en lo que solicitan, desean, necesitan o requieren los individuos para vivir una vida decorosa y placentera en correspondencia a su ocupación. Asimismo, dicha teoría establece lo interno y la provocación externa como propulsores de las actividades desarrolladas por los colaboradores en una organización, pero reconoce la significación de los elementos internos y externos como componentes motivacionales importantes. Las necesidades se pueden expresar de manera activa o pasiva, se pueden convertir en sufrimiento o satisfacción, dependiendo de la situación o se manifiesta positivamente cuando esta se convierte en el motor y motivo e impulsa el desarrollo de diferentes actividades para alcanzar los objetivos trazados o propuestos. Por eso, la razón o motivo de superación y de poder alcanzar la satisfacción plena, se establece o canaliza mediante la incorporación de la suma de la necesidad y la acción que genera y motiva el comportamiento adecuado en los seres humanos que, sumado a la realidad externa, son los elementos necesarios que mueven el comportamiento humano hacia el desarrollo de acciones y estrategias que permitan su superación y desarrollo pleno. Por lo tanto, es ahí donde podemos apreciar la importancia de la motivación humana.

Ruiz et al. (2021), denotan y hacen énfasis a la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, establecida por Abraham Maslow, esta es la teoría de motivación por la cual los individuos deciden satisfacer su diversidad de necesidades o diversos tipos de ellas, pero estableciendo siempre una jerarquía de acuerdo, a la prioridad e importancia de estas. Indicando a su vez que cada ser humano cuenta con una jerarquía compuesta en 5 necesidades básicas y

esenciales: Necesidades fisiológicas: las necesidades de un ser humano, como la alimentación, trago, hogar, sexo, y otras penurias físicas. Necesidades de certidumbre: las necesidades de un individuo y protección ante cualquier riesgo físico y psicológico. Así como, la convicción de que las necesidades físicas se seguirán protegiendo o salvaguardando. Necesidades de estima, las penurias de un individuo de componentes intrínsecos de aprecio, como la obediencia por sí mismo, la independencia y la realización personal, y los componentes exteriores de afecto, como la posición, el reconocimiento y el cuidado. Necesidades de autorrealización, la necesidad de un individuo de poder desarrollar todo su potencial y alcanzar el crecimiento y desarrollo personal y profesional. La motivación se convierte en un elemento primordial para alcanzar lo antes descrito.

Fernández-Espínola y Almagro (2019), consideran a la teoría de metas de logro: instaurada por Ames 1992, Dweck y Leggett, 1988, Maehr y Nicholls 1980 y Nicholls, 1989, dicha teoría se basa en orientación de metas y clima motivacional, sosteniendo que el clima motivacional es un factor esencial que toda organización debe adoptar objetivamente. Entendiendo que es un conjunto de señales percibidas dentro de la organización, las cuales afianzan a definir las claves de éxito, de hecho el clima motivacional de tarea establecido en el arrojo, progreso de destrezas y distinción propia está coligado a resultados cordiales verdaderos.

Madero (2019), cree conveniente considerar a la Teoría de Herzberg: Herzberg amparó la teoría motivacional disímil para el análisis de la motivación, pidiendo a los obreros que se le informe las veces en las que se apreciaban muy bien en sus actividades y los tiempos en las que ocurría lo inverso. Herzberg y sus colaboradores, precisaron que los seres humanos asocian e identifican cosas en cierto modo diferentes cuando se sintieron bien o mal en su puesto de trabajo. Por ello, considero también el estudio de la teoría de los factores, la misma que consiste en que las personas van a su centro de trabajo esperando hallar un ambiente y un salario adecuado, reiterando que no es suficiente para que los colaboradores logren un alto desempeño laboral, si no esperan también que se les de participación en las decisiones de la organización, juntamente con la autonomía para realizar su trabajo.

Añadido a ello también se precisaron las bases teóricas, de la variable

desempeño laboral, para intuir su conceptualización y las de sus extensiones e indicadores correspondientemente, se apela a los(as) sucesivos autores(as):

Gutierrez y Solano (2020), definen que el desempeño laboral está enfocado en lograr los objetivos y elaborar los planes, siendo fundamental también que las instituciones cuenten con sistemas basados en examinar el desempeño laboral de los trabajadores; igualmente Bautista et al. (2020), precisan que el desempeño laboral es la energía que manifiesta el participante al ejecutar su labor, por otra parte Pashanasi et al. (2021), constriñen que el desempeño profesional de los colaboradores es significativo para el logro y valoración propia, por ello el sujeto debe estar orgulloso en su lugar de trabajo; por último Lluncor et al. (2021), refieren que el desempeño laboral, es la valía que un colaborador añade a la organización de tantas formas como sea factible en un período de tiempo determinado, con la intención de alcanzar objetivos definidos por la organización.

En las bases teóricas Bautista et al. (2020), discurren la extensión u orientación a resultados, definiéndola como la destreza de realizar una acción o actividad inmediata para poder lograr o superar los objetivos propuestos. Anudado a esto Bautista et al. (2020) también consideran dentro de esta primera dimensión, al indicador uno: identificación con la misión y visión de la institución, se refiere a la razón o razones por las que un colaborador se identifica plenamente con la filosofía de la organización. Indicador dos: responsabilidad con los objetivos y metas del trabajo, es la pasión con la que el colaborador desarrolla sus labores. Indicador tres: cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones, es la capacidad del comportamiento con relación a las actividades y tareas de forma eficiente y eficaz.

Asimismo, Bautista et al. (2020), consideran dentro de la variable desempeño laboral a la dimensión dos: iniciativa, es la realización de actividades nuevas que el trabajador desarrolla por iniciativa propia. En esta misma línea Bautista et al. (2020), también indican dentro de esta segunda extensión al indicador uno: eficacia del trabajador, es la competencia del colaborador para lograr lo que desea. indicador dos: eficiencia del trabajador: se refirió cuando el colaborador realiza correctamente sus funciones. Indicador tres: compromiso del trabajador, se refiere al cumplimiento de las metas establecidas en el momento y tiempo indicado.

Y por último Bautista et al. (2020), refieren dentro de la variable desempeño



laboral a la dimensión tres organizaciones como la forma como se llevaba a cabo los proyectos dentro de una organización. En este mismo contexto Bautista et al. (2020), consideran también dentro de esta tercera dimensión al indicador uno: división organizacional, es el proceso de sectorizar los recursos, actividades y procedimientos mediante la división del trabajo. Indicador dos: manual de funciones, es una herramienta de gestión donde se determinan las funciones a desarrollar dentro de la empresa. Indicador tres: comunicación, es un suceso mediante el cual se transmite la información entre los miembros de la organización.

Ortiz-Gutierrez et al. (2021), denotan y consideran a la teoría del desarrollo organizacional: fundado por Richard Beckhard; que considera el incremento planificado de la eficacia y eficiencia de toda la institución, mediante el empeño, esfuerzo y dedicación de toda la institución, que comprende desde la alta dirección hasta los colaboradores que integran la base piramidal de la empresa; con la finalidad de perfeccionar la certeza y el bienestar de los colaboradores.

Otro aspecto primordial es el tema de considerar satisfacer las necesidades de los colaboradores como un aspecto fundamental. Aquí se consideran dos vertientes una de ellas manifiesta o considera como la energía humana se vincula con los objetivos organizacionales que el colaborador también hace suyos, y la otra tiene que ver directamente con la organización y división del trabajo y la relación o conexión que tienen los individuos con esta.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación**

Ramos (2020), indica que es básica, ya que su objetivo principal fue adquirir nuevos conocimientos de algún fenómeno u hecho observable, pero sin otorgarle ninguna aplicación. En tal sentido el tipo de la presente indagación fue básica, puesto que sus mudables se han estudiado tal cual el investigador las encontró en la realidad. Reafirmando, que; la indagación denominada: motivación y desempeño profesional en los obreros de una compañía de dulces tradicionales, es de tipo básica, debido a que el investigador, observa, describe y entiende los acontecimientos o fenómenos económicos o sociales desde su habitud natural. Además, es cuantitativa, porque emplea materiales de estudio matemáticos y estadísticos para referir, exponer y anunciar acontecimientos expresados en números

Por su finalidad, la indagación que se desarrolló según la orientación y el carácter del propio estudio fue de tipo teórica; con una elaboración de objetivos que van desde lo simple hacia lo complejo, con enfoque cuantitativo, con relevancia en lo teórico y conceptual.

Este tipo de estudio donde el objetivo primordial es incrementar la comprensión y el conocimiento en un campo determinado, explorando conceptos, teorías y principios fundamentales que permiten cumplir con los estudios abordados (Arias y Gallardo, 2021).

Por su profundidad, descriptivo porque detallo las características y los perfiles de personas, equipos, colectividades, métodos, cosas o cualquier otra anomalía que se somete al estudio. Y correlacional, porque se tiene la intención de determinar el grado de dependencia entre dos mudables.

Se basa en la observación y medición de las variables tal como existen naturalmente en un entorno o población específica. Este tipo de estudios busca comprender la relación entre las variables (Arias, 2016).

Por su temporalidad, la investigación fue transversal, debido a que el instrumento desarrollado, será aplicado en un solo momento del tiempo, es decir una sola vez o vez única.

En este estudio se recopilan datos, información en un solo punto en el tiempo; por lo cual, los datos de los instrumentos fueron recogidos para ser analizados en un único momento en la línea de espacio y tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Por su orientación, es cuantitativa porque en ella intervendrán datos numéricos con la finalidad de poder obtener los resultados deseados y poder consumir las metas trazadas.

El objetivo primordial es puntualizar y especificar de manera precisa las características, comportamientos, fenómenos de una población o muestra determinada (Arias, 2016).

### **3.1.2. Diseño de Investigación**

Manterola et al. (2019), refieren que es no experimental porque no se vulnera, modifica o transforma a ninguna variable investigada; correlacional asociativa porque cuando se determinó la relación de una variable en relación con la otra y de corte transversal porque la indagación se desarrolló a través de un instrumento que será aplicado en un momento y tiempo único.

También es descriptiva debido a que se estudió las particularidades de una población o anomalía sin ingresar al detalle del porque podría existir o coexistir algún tipo de relación o de dependencia entre ellos. El propósito es especificar a la población en estudio. Se pueden describir una serie de fenómenos o acontecimientos, pero no se detalla el porqué de esos sucesos o acontecimientos.

### **3.2 Variables y Operacionalización**

Variable independiente motivación

#### **Definición conceptual**

Robbins y Judge (2017), definen que la motivación es el procedimiento que influye en el rigor, orientación y constancia del arrojo que efectúa un sujeto para obtener un fin.

#### **Definición operacional**

La motivación es el atrevimiento y énfasis que demuestra cada trabajador al realizar una tarea determinada en la empresa. Considerando de este modo sus variables: Intrínsecas con sus indicadores, (crecimiento, responsabilidad, reconocimiento); extrínsecas con sus indicadores, (salario, contextos físicos de la compañía, supervisión)

#### **Indicadores**

Nivel de crecimiento, nivel de responsabilidad, nivel de reconocimiento, nivel de salario, nivel de condiciones físicas de la empresa, nivel de calidad de supervisión, desafío, esfuerzo y confianza.

#### **Escala de medición**

Es ordinal y se utilizó las opciones siempre, a veces, nunca, casi siempre y casi nunca.

Variable dependiente desempeño laboral

#### **Definición conceptual**

Bautista et al. (2020), precisan que el desempeño profesional es la energía que manifiesta el participante al ejecutar su labor.

#### **Definición operacional**

Es la acción y desarrollo de actividades y tareas que realizan los colaboradores de una empresa de dulces tradiciones, con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales en función de la misión y visión de la empresa, afianzándose en las dimensiones: orientación a resultados, iniciativa, organización.

#### **Indicadores**

Orientación a resultados (Identificación con la visión y misión de la institución; compromiso con los objetivos y metas del trabajo; cumplimiento eficaz

y eficiente de sus funciones). Iniciativa (eficacia del trabajador; eficiencia del colaborador; responsabilidad del trabajador. Organización: (división organizacional, manual de funciones y comunicación).

### **Escala de medición**

Es ordinal y se empleó las opciones siempre, a veces, nunca, casi siempre y casi nunca.

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

### **3.3.1. Población**

Según Ventura-León (2017), indica que la población es el grupo de unidades que se desea investigar en relación al diagnóstico de la investigación.

En este mismo contexto, se puede decir que la población es el número de sujetos que intervienen, que forman parte de la indagación y que necesariamente deben de ser investigados, porque son piezas fundamentales en la determinación de dependencia de las mudables y con su participación permitirán recoger la data necesaria para conocer la fuerte o débil dependencia entre las versátiles de estudio.

Por lo tanto, la población para la actual publicación fue de 100 trabajadores de una empresa de dulces tradicionales. Haciendo énfasis que la población reúne, constituye y refleja las propiedades que la indagación necesita en cada uno de los elementos que la integran.

### **Criterios de inclusión**

Son las peculiaridades vitales e importantes, que debería tener o cumplir la muestra y la población, ya que posteriormente estarán siendo utilizados por los científicos para poder responder la incógnita de la indagación. En esta investigación se consideró pertinente fabricar los juicios de inclusión para indicar las exigencias primordiales que se precisan para que los sujetos puedan participar en ella. Asimismo, los colaboradores que se incluyeron en la indagación fueron aquellos que tienen la condición de trabajadores permanentes y que además otorgaron su consentimiento para la aplicación de la encuesta.

Los criterios de inclusión son importantes para asegurar que los individuos

que se incluyen en el estudio sean representativos de la población objetivo y para evitar la inclusión de individuos que podrían afectar la validez y la extensión de los hallazgos (Manzano y García, 2016).

### **Criterios de exclusión**

Son las particularidades que podría tener la muestra o la población en estudio, pero que podrían sesgar, entorpecer y obstaculizar la indagación en la obtención de los resultados. En esta investigación se vio por pertinente fabricar los juicios de exclusión para indicar las exigencias primordiales que se precisan para que los sujetos puedan o no participar en ella. Asimismo, los colaboradores que se excluyeron en la indagación fueron aquellos que no tienen la condición de trabajadores permanentes y que además no otorgaron su consentimiento para la aplicación de la encuesta.

Los criterios de exclusión deben ser objetivos, claros, justificados, y se deben definir transparentemente en el protocolo de investigación. Estos criterios se establecen para excluir buscando la afectación negativa de los resultados (Manzano y García, 2016).

### **3.3.2. Muestra**

Arias (2020), señala que la muestra es el subconjunto característico a una pequeña escala de la población.

Asimismo, como señala Arias en este proyecto de investigación, la muestra representa un número determinado de ejemplares que han sido escogidos técnicamente, a través de la aplicación de una fórmula numérica, por ello se calcula para ser un uso óptimo del tiempo y del dinero.

Por ello, la muestra de investigación es la cantidad de colaboradores que han sido seleccionados a través de una técnica de muestreo y que serán los que representen a la población en estudio. Por lo consiguiente la muestra será de 80 trabajadores de una empresa de dulces tradicionales 2023.

### **3.3.3. Muestreo**

Según Arias (2020), refiere que el muestreo es la herramienta muy necesaria en las indagaciones que permite a través de ella, poder seleccionar matemática y estadísticamente a una parte importante de la población para estudiarla y de los resultados obtenidos poder inferir acerca de la misma. De la misma forma el

muestreo consideró a los componentes de la muestra que reúnen rasgos idénticos y que facilitarían la inferencia sobre las peculiaridades de la población.

Por lo tanto, se consideró el muestreo probabilístico aleatorio, con una proporción de seguridad del 95%, frecuencia del intervalo del 5% y una muestra de 80 participantes de una empresa de dulces tradicionales 2023.

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{(0.05)^2 * (100-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 80$$

**3.3.4. Unidad de análisis**, representada por cada uno de los 80 trabajadores de dicha empresa.

#### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Hernandez y Duana (2020), señalan que la técnica es procedimiento que facilita y proporciona al investigador elegir la técnica apropiada para la obtención de la información.

Por ello Hernandez y Duana (2020), manifiestan que la encuesta es un proceso incluido en la investigación, en donde los investigadores recogen información mediante el uso del instrumento previamente elaborado. Entonces la técnica indica la ruta que se recorrerá para el desarrollo de la indagación y nos conduce en la generación del conocimiento.

En este mismo sentido Hernández y Duana (2020), refieren que la técnica que nos asiste para conocer ciertas indagaciones de un determinado grupo de sujetos, elementos u otros, es la encuesta. A través de ella se puede formular y aplicar ciertas interrogantes de acuerdo con los objetivos planificados. Por lo consiguiente las encuestas nos permiten obtener información correcta, precisa y concreta acerca de los sujetos o elementos investigados, y permite conocer por ejemplo sus características, expectativas y particularidades. Siendo en este caso, la técnica empleada fue la encuesta.

Por ello Hernandez y Duana (2020), manifiestan que el cuestionario es una serie de interrogantes ordenas en relación de lo que se quiere investigar Esto significa que el cuestionario representa la herramienta que utiliza el investigador para recoger y posteriormente procesar la información obtenida.

Por lo tanto, en la esta investigación se empleó el cuestionario, puesto que permitió obtener información de los sujetos de análisis, mediante la formulación de una serie de preguntas, que serán respondidas por los que participarán de él.

### **Validez y Confiabilidad**

Los instrumentales serán inspeccionados por peritos, quienes darán su viabilidad;asimismo la confianza se comprobará usando el coeficiente de alfa de Cronbach mediante el SPSS (Villasís-keever et al., 2018).

En esta etapa la validez tiene la finalidad de que el estudio se encuentre libre de posibles errores, por lo tanto, es importante evidenciar que el instrumento es realmente efectivo, el cual ha sido valido por tres jueces.

**Tabla 1**

*Validación de juicio de expertos*

| Variable             | Nº | Apellidos y nombres                  | Especialidad                      | Opinión   |
|----------------------|----|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------|
| V1.                  |    |                                      |                                   |           |
| Motivación           | 1  | Bagner Salazar,<br>Elmer             | Mg. Administración<br>de empresas | Aplicable |
|                      | 2  | Castro Castro,<br>Miguel Angel       | Mg. Administración<br>de empresas | Aplicable |
| V2.                  |    |                                      |                                   |           |
| Desempeño<br>laboral | 3  | Montenegro Otiniano,<br>Luis Eduardo | Mg. Administración<br>de empresas | Aplicable |

*Nota.* Registro de expertos por especialidad y opinión correspondiente a los instrumentos. Fuente: Certificado de valides de contenido de los instrumentos.



### **3.5 Procedimientos**

Se observó la realidad en la que opera la empresa en estudio, luego se analizó el problema de la organización desde lo internacional, nacional y local, se formuló el problema de investigación, se justificó la misma y se diseñaron los objetivos generales y específicos, y se formularon las hipótesis. Se elaboró el marco teórico que está dividido en dos partes: la primera que incluye a todos los antecedentes, internacionales, nacionales y locales, y la segunda que está referida a las teorías, enfoques, definiciones, dimensiones e indicadores que forman parte de cada una de las mudables en estudio. Se utilizará una metodología de tipo reciprocidad asociativa, porque se analizará la dependencia de las versátiles. Luego se confeccionarán los cuestionarios que serán revisados por peritos para posteriormente poder encuestar a los trabajadores de la empresa. Se efectuará el capítulo IV y se realizará la discusión, conclusión y recomendaciones.

Por lo tanto, en su teoría nos indica que el proceso de la investigación científica tiene como objetivo la búsqueda de las soluciones para todas las presentes diversidades de necesidades que en el trascurso enfrenta el ser humano, el nivel al realizar una investigación puede variar al tener diferente alcance explicativo (Ramos, 2020).

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Los cuestionarios se han diseñado en Word, el análisis inferencial se elaborará en Excel y serán procesados en SPSS; asimismo se aplicará el coeficiente de Spearman, para instituir la relación en las variables.

En efecto se aplicará la técnica seleccionada, registrando la información obtenida y se procesará, para luego presentarla a través, de cuadros, gráficos y tablas, con el propósito de alcanzar los objetivos definidos en el estudio.

De acuerdo con la teoría mencionada, el análisis de datos ya sea de textos, materiales audiovisuales o el desarrollo de un tema, requiere un proceso de agrupación de datos para realizar las respectivas comprobaciones (Rodríguez, 2020).

### **3.7 Aspectos éticos**

Se consideraron los aspectos moralistas de la Universidad César Vallejo, mediante su Reglamento en el artíc. 7 sobre exactitud científica, donde precisa que los científicos deberán ejecutar un proceso estricto de recopilación, análisis y comentario de información, lo que significa que los resultados serán cuidadosamente inspeccionados precedentemente de su divulgación. Además, en el artículo 9, se establece los compromisos que el tesista debe considerar para el progreso de la pesquisa; teniendo en consideración los principios moralistas, lógicos y de seguridad, considerando además el artículo 15 que explica lo relacionado al plagio, por ello cada comentario deberá contar con citas y estar debidamente referenciadas mediante el estilo APA 7ma edición.

Todos los autores de investigaciones deben ser responsables del contenido y cualquier estudio puede ser considerado una fuente válida para futuras investigaciones (Ramos, 2020).

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Resultados descriptivos:

##### Análisis descriptivo para el objetivo general

**Tabla 2**

*Tabla bidimensional entre la motivación y el desempeño laboral*

|               |       |             | VD Desempeño laboral |          |              | Total |
|---------------|-------|-------------|----------------------|----------|--------------|-------|
|               |       |             | Inadecuado           | Adecuado | Muy adecuado |       |
| VI Motivación | Baja  | Recuento    | 24                   | 5        | 3            | 32    |
|               |       | % del total | 30%                  | 6%       | 4%           | 40%   |
|               | Media | Recuento    | 13                   | 9        | 6            | 28    |
|               |       | % del total | 16%                  | 11%      | 8%           | 35%   |
|               | Alta  | Recuento    | 8                    | 8        | 4            | 20    |
|               |       | % del total | 10%                  | 10%      | 5%           | 25%   |
| Total         |       | Recuento    | 45                   | 22       | 13           | 80    |
|               |       | % del total | 56%                  | 28%      | 16%          | 100%  |

*Nota.* Se aprecia la tabla bidimensional relacionada a la motivación y el desempeño laboral. Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

Tomando como referencia lo expuesto en la tabla 1, se pudo valorar que el 30% de trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque presentó un desempeño laboral inadecuado, exhibiendo a su vez un bajo nivel en la motivación. Asimismo, el 11% de trabajadores exhibió un desempeño laboral adecuado, encontrando a su vez una motivación en nivel medio. Sin embargo, solo el 5% de trabajadores mostró un desempeño laboral muy adecuado, y una motivación en alto nivel. Descifrando los efectos más importantes de la tabla 1, se pudo concluir que, un rango bajo de motivación admite un inadecuado desempeño laboral, asimismo, un nivel alto de motivación permite un muy adecuado desempeño laboral.

## Análisis descriptivo para el objetivo específico uno:

**Tabla 2**

*Tabla bidimensional de la motivación y la orientación a resultados*

|               |       | D1VD Orientación a resultados |          |              | Total |      |
|---------------|-------|-------------------------------|----------|--------------|-------|------|
|               |       | Inadecuado                    | Adecuado | Muy adecuado |       |      |
| VI Motivación | Baja  | Cálculo                       | 23       | 6            | 4     | 33   |
|               |       | % del total                   | 29%      | 8%           | 5%    | 41%  |
|               | Media | Cálculo                       | 12       | 8            | 7     | 27   |
|               |       | % del total                   | 15%      | 10%          | 9%    | 34%  |
|               | Alta  | Cálculo                       | 9        | 6            | 5     | 20   |
|               |       | % del total                   | 11%      | 8%           | 6%    | 25%  |
| Total         |       | Recuento                      | 44       | 20           | 16    | 80   |
|               |       | % del total                   | 55%      | 25%          | 20%   | 100% |

*Nota.* Se aprecia la tabla bidimensional relacionada a la motivación y orientación a resultados Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

Tomando como referencia lo expuesto en la tabla 2, se pudo evaluar que el 29% de trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque presentó una orientación a resultados inadecuada, exhibiendo a su vez un bajo nivel en la motivación. Asimismo, el 10% de trabajadores exhibió una orientación a resultados adecuada, encontrando a su vez una motivación en nivel medio. Sin embargo, solo el 6% de trabajadores mostró una orientación a resultados muy adecuada, y una motivación en alto nivel. Dilucidando las consecuencias más importantes de la tabla 2, se pudo concluir que, un rango bajo de motivación permite una impropia orientación a resultados.

## Análisis descriptivo para el objetivo específico dos:

**Tabla 3**

*Tabla bidimensional de la motivación e iniciativa.*

|               |       | D2VD Iniciativa |          |              | Total |      |
|---------------|-------|-----------------|----------|--------------|-------|------|
|               |       | Inadecuado      | Adecuado | Muy adecuado |       |      |
| VI Motivación | Baja  | Cálculo         | 21       | 8            | 4     | 33   |
|               |       | % del total     | 26%      | 10%          | 5%    | 41%  |
|               | Media | Cálculo         | 14       | 6            | 6     | 26   |
|               |       | % del total     | 18%      | 8%           | 8%    | 33%  |
|               | Alta  | Cálculo         | 8        | 7            | 6     | 21   |
|               |       | % del total     | 10%      | 9%           | 8%    | 26%  |
| Total         |       | Recuento        | 43       | 21           | 16    | 80   |
|               |       | % del total     | 54%      | 26%          | 20%   | 100% |

*Nota.* Se aprecia la tabla bidimensional relacionada a la motivación e iniciativa.

Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

Tomando en miramiento lo manifiesto en la tabla 3, se pudo evaluar que el 26% de trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque presentó una iniciativa inadecuada, exhibiendo a su vez un bajo nivel en la motivación. Asimismo, el 8% de trabajadores exhibió una iniciativa adecuada, encontrando a su vez una motivación en nivel medio. Sin embargo, solo el 8% de trabajadores mostró una iniciativa muy adecuada, y una motivación en alto nivel. Dilucidando los efectos más trascendentes de la tabla 4, se pudo derivar que, un rango bajo de motivación admite una inconveniente iniciativa.

## **Análisis descriptivo para el objetivo específico tres:**

**Tabla 4**

*Tabla bidimensional entre la motivación y la organización.*

|                             |             | D2VD Organización (Agrupada) |          |              | Total |     |
|-----------------------------|-------------|------------------------------|----------|--------------|-------|-----|
|                             |             | Inadecuado                   | Adecuado | Muy adecuado |       |     |
| VI Motivación<br>(Agrupada) | Baja        | Recuento                     | 25       | 4            | 3     | 32  |
|                             |             | % del total                  | 31%      | 5%           | 4%    | 40% |
|                             | Media       | Recuento                     | 18       | 5            | 3     | 26  |
|                             |             | % del total                  | 23%      | 6%           | 4%    | 33% |
|                             | Alta        | Recuento                     | 9        | 6            | 7     | 22  |
|                             |             | % del total                  | 11%      | 8%           | 9%    | 28% |
| Total                       | Recuento    | 52                           | 15       | 13           | 80    |     |
|                             | % del total | 65%                          | 19%      | 16%          | 100%  |     |

*Nota.* La presente tabla muestra la tabla cruzada entre la motivación y la organización Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

Tomando en referencia lo declarado en la tabla 5, se pudo apreciar que el 31% de trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque presentó una organización inadecuada, exhibiendo a su vez un bajo nivel en la motivación. Asimismo, el 6% de trabajadores exhibió una organización adecuada, encontrando a su vez una motivación en nivel medio. Sin embargo, solo el 9% de trabajadores mostró una organización muy adecuada, y una motivación en alto nivel.

Dilucidando los efectos más importantes de la tabla 4, se pudo derivar que, un rango bajo de motivación consiente una inoportuna organización.

### **4.2. Análisis inferencial:**

Contrastación de la hipótesis general:

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

**Tabla 5**

*Prueba de la normalidad de la motivación y el desempeño laboral.*

| Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |             |    |       |
|---------------------------------|-------------|----|-------|
|                                 | Estadístico | gl | Sig.  |
| VI<br>Motivación                | ,060        | 80 | ,003* |
| VD<br>Desempeño laboral         | ,038        | 80 | ,003* |

*Nota.* La tabla presenta la prueba de la normalidad de la motivación y el desempeño laboral. Fuente: Preparación del investigador.

Cómo el número de datos empleados en esta investigación fueron mayores a 50, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov, la Sig. Para ambas variables fue = 0.003. Como la significancia fue < a 0,05, se determinó que ambos eran no paramétricos y por consiguiente, se usó el coeficiente de Spearman.

**Tabla 6***Prueba de la correlación de la motivación y el desempeño laboral.*

|                    |                   |                          | VI         | VD                   |
|--------------------|-------------------|--------------------------|------------|----------------------|
|                    |                   |                          | Motivación | Desempeño<br>laboral |
| Rho de<br>Spearman | VI                | Factor de<br>correlación | 1          | ,889**               |
|                    | Motivación        | Sig. (bilateral)         |            | ,000                 |
|                    |                   | N                        | 80         | 80                   |
|                    | VD                | Factor de<br>correlación | ,889**     | 1                    |
|                    | Desempeño laboral | Sig. (bilateral)         | ,000       |                      |
|                    |                   | N                        | 80         | 80                   |

*Nota.* La tabla indica la prueba de la relación de la motivación y el desempeño laboral. Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

En la tabla 6 se pudo valorar que el p valor fue = 0,00 para las dos mudables. Con un efecto es menor a 0,05, se tomó en miramiento la norma de decisión y se resolvió rechazar la Ho y aceptar la Ha, por tanto, se obtuvo a la conclusión de que existe una reciprocidad entre las mudables, porque según Spearman, hay un resultado de  $r = 0,889$ , que muestra una correlación muy alta, efectiva y fuerte.

#### **Contrastación de la primera hipótesis específica:**

Existe una relación significativa entre la motivación y orientación a resultados en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.



**Tabla 7**

*Prueba de la normalidad de la motivación y la orientación a resultados*

| Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |             |    |       |
|---------------------------------|-------------|----|-------|
|                                 | Estadístico | gl | Sig.  |
| VI<br>Motivación<br>D1VD        | ,050        | 80 | ,200* |
| Orientación a resultados        | ,042        | 80 | ,200* |

*Nota.* La tabla presenta la prueba de la normalidad de la motivación y orientación a resultados. Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

Cómo el número de datos empleados en esta investigación fueron mayores a 50, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov, la Sig. para la motivación y orientación a resultados fue = 0,200. Como este rango de significancia fue > a 0,05, se estableció que ambos eran paramétricos y por ello, se empleó el coeficiente de Pearson.

**Tabla 8***Prueba de la correlación de la motivación y orientación a resultados.*

|                          |                        | VI         | VD                       |
|--------------------------|------------------------|------------|--------------------------|
|                          |                        | Motivación | Orientación a resultados |
| VI                       | Correlación de Pearson | 1          | ,910**                   |
| Motivación               | Sig. (bilateral)       |            | ,000                     |
|                          | N                      | 80         | 80                       |
| D1VD                     | Correlación de Pearson | ,910**     | 1                        |
| Orientación a resultados | Sig. (bilateral)       | ,000       |                          |
|                          | N                      | 80         | 80                       |

*Nota.* La tabla indica la prueba de la relación de la motivación y orientación a resultados. Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

En la tabla 8 se pudo valorar que el p valor fue = 0,00 para Motivación y Orientación a resultados. Con estos resultados < a 0,05, y tomando en cuenta la regla de decisión, se resolvió rechazar el Ho y aceptar la Ha, En consecuencia, se consiguió llegar al desenlace de que existe una correspondencia entre la Motivación y Orientación a resultados, puesto que, según Pearson, con un resultado de  $r = ,910$ , que muestra una similitud muy alta, efectiva y fuerte

#### **Contrastación de la segunda hipótesis específica:**

Existe una relación significativa entre la motivación e iniciativa en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

**Tabla 9***Prueba de la normalidad de la motivación e iniciativa*

| Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |             |    |       |
|---------------------------------|-------------|----|-------|
|                                 | Estadístico | gl | Sig.  |
| VI<br>Motivación                | ,065        | 80 | ,002* |
| D2VD<br>Iniciativa              | ,022        | 80 | ,015* |

*Nota.* La presente tabla muestra la prueba de la normalidad de la motivación e iniciativa. Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

En la elaboración de la prueba de normalidad, debido a que nuestro ejemplar es de mayor a 50 elementos, se empleó la prueba de Kolmogorov, se obtuvo adicionalmente una Sig. para la motivación fue = ,002 siendo esta menor a 0,05 y para la iniciativa fue = ,015 siendo esta mayor a 0,05. Según estos resultados, se concluye que ambas variables son no paramétricas, por lo tanto, se aplicó el coeficiente de Spearman.

**Tabla 10***Prueba de la correlación de la motivación y la iniciativa.*

|                 |            |                       | VI         | VD         |
|-----------------|------------|-----------------------|------------|------------|
|                 |            |                       | Motivación | Iniciativa |
| Rho de Spearman | VI         | Factor de correlación | 1          | ,850**     |
|                 | Motivación | Sig. (bilateral)      |            | ,000       |
|                 |            | N                     | 80         | 80         |
|                 | D2VD       | Factor de correlación | ,850**     | 1          |
|                 | Iniciativa | Sig. (bilateral)      | ,000       |            |
|                 |            | N                     | 80         | 80         |

*Nota.* La tabla indica la prueba de la relación de la motivación y la iniciativa. Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

En la tabla 10 se pudo corroborar que el p valor fue = 0,00 para la motivación y la iniciativa. Debido a que el resultado de la Sig. es 0,05, se empleó la guía para decisiones de este tipo y se resolvió rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , Además, se concluyó que coexiste una analogía entre las variables, porque según Spearman, hay un efecto de  $r = 0,850$  que muestra una correspondencia alta, efectiva y fuerte.

#### **Contrastación de la tercera hipótesis específica:**

Existe una relación significativa entre la motivación y organización en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

**Tabla 11***Prueba de la normalidad de la motivación y organización*

| Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |             |    |       |
|---------------------------------|-------------|----|-------|
|                                 | Estadístico | gl | Sig.  |
| VI<br>Motivación                | ,023        | 80 | ,203* |
| D3VD<br>Organización            | ,039        | 80 | ,202* |

*Nota.* La presente tabla muestra la prueba de la normalidad de la motivación y organización. Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

Para comprobar la naturaleza paramétrica o no de los datos, y ya que nuestros datos superan los 50 elementos se debió utilizar la prueba de Kolmogorov. Obteniéndose, una Sig. para la motivación fue = ,203 resultado este mayor a 0,05 y para la organización fue = ,202 resultado también mayor a 0,05. Como las dos significancias fueron mayores a 0,05, se determinó que ambos eran paramétricos y por ello, se empleó el parámetro de Pearson.

**Tabla 12***Prueba de la correlación de la motivación y organización.*

|              |                        | VI         | VD           |
|--------------|------------------------|------------|--------------|
|              |                        | Motivación | Organización |
| VI           | Coeficiente de Pearson | 1          | ,746**       |
| Motivación   | Sig. (bilateral)       |            | ,000         |
|              | N                      | 80         | 80           |
| D3VD         | Coeficiente de Pearson | ,746**     | 1            |
| Organización | Sig. (bilateral)       | ,000       |              |
|              | N                      | 80         | 80           |

*Nota.* La tabla indica la prueba de la relación de la motivación y organización.

Fuente: Trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.

En la tabla 12 se pudo comprobar que el p valor fue = 0,00 para la motivación y organización. Con estos datos como resultados menores a 0,05, y teniendo en cuenta la regla de decisión, se resolvió rechazar el  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , entonces, se consiguió la conclusión de que existe una correspondencia entre la motivación y organización, debido a que Pearson arrojó un resultado de  $r = 0,746$ , que muestra una correspondencia alta, efectiva y fuerte

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se extiende la cuestión de los resultados, poseyendo en consideración que el objetivo principal de la investigación fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

Al respecto, de los efectos alcanzados se ha demostrado con relación al objetivo general que existe una relación muy alta, positiva y fuerte entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. Debido a que, se ha obtenido un coeficiente, según Spearman de  $r = 0,889$  con un valor de  $p = 0,00$ ; que permitió rechazar el  $H_0$  y se confirmó que existe una analogía directa entre ambas variables, evidenciando una correlación muy alta, efectiva y fuerte. Toda vez que, del análisis descriptivo realizado, se obtuvo que el 30% de trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque presentó un desempeño laboral inadecuado, exhibiendo a su vez un bajo nivel en la motivación. Asimismo, el 11% de trabajadores exhibió un desempeño laboral adecuado, encontrando a su vez una motivación en nivel medio. Sin embargo, solo el 5% de trabajadores mostró un desempeño laboral muy adecuado, y una motivación en alto nivel.

De lo descrito, es análogo con lo obtenido por Nieto-Marquez et al. (2021), quienes indicaron en su indagación titulada: relaciones de la motivación con la metacognición y el desempeño en el rendimiento cognitivo en estudiantes de educación primaria en Madrid. A su vez los resultados señalaron que el alcance de la motivación prevalece si se hace uso de tácticas mentales y del conocimiento que median al ejecutar una actividad que solicite control de la energía y constancia. Por tal razón los investigadores concluyeron que coexiste una similitud altamente real ( $r = 0,978$ ) en las variables descritas.

Algo similar también encontramos con la aportación en su investigación de los autores Bohorquez et al. (2020), titulada: Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization, en donde enmarca la baja motivación que se vive en una empresa. Contrastando los resultados que describieron, se indica que 25% de participantes se muestran no satisfechos en

relación a las insuficiencias orgánicas, también un 35% de descontento en relación a la necesidad de potestad y un 35% disgustados con el equilibrio empresarial, provocando que el desempeño laboral del trabajador se vea opacado con un ( $r=0,801$ ) de correspondencia real y fuerte en las versátiles motivación y desempeño profesional, denotando que la motivación incide fuertemente en el desempeño profesional de la mano de obra, siendo el personal un factor clave para toda empresa. Toda vez que, si la motivación en la organización mejorará, el desempeño profesional en los colaboradores mejoraría también en su máxima expresión, repercutiendo de forma positiva en la compañía. Por ello los investigadores llegaron a la conclusión que la organización se debe establecer normas de **motivación** que admitan perfeccionar el desempeño laboral, además considerar lo estimado por los colaboradores, puesto que la opinión de ellos o el análisis que desarrollan dentro de la entidad es de suma importancia, interviniendo directamente en el logro de objetivos.

Muy al contrario Cieza y Chavarry (2022), precisaron en su investigación titulada: Herzbergian motivation plan and job performance of the university teacher, que, según la evaluación realizada a los estudiantes en relación al desempeño de los docentes, prevaleció el nivel alto, representado con un 72,1%, el 17,4% lo calificó medio y el 10,5% con un nivel bajo; por otro lado, la motivación estuvo representada con un 55,8% de estudiantes que indicaron como alto la motivación del desempeño laboral de los profesores, el 30,2% con un nivel medio y el 14% con un nivel inferior; predominando en ambas variables el modo adecuado y eficiente en que se encuentran trabajando los docentes la motivación y desempeño laboral en sus actividades. Cumpliéndose de esta forma la orientación de resultados que guarda la institución para con los estudiantes. Puesto que la orientación a resultados es una de las dimensiones de suma importancia para el desempeño, la motivación y la organización, toda vez que permite a la institución medir el alcance de desempeño laboral de cada trabajador y con ello observar también el grado de motivación que se encuentran cada uno de ellos. Por ello los investigadores concluyeron que el 72.1% de alumnos destacaron como alto el desempeño de los profesores, enfatizando las asistencias y el respeto hacia los estudiantes en su forma de pensar; de igual forma la motivación fue aceptada por los alumnos, puesto



que calificaron alta la destreza en los docentes al realizar sus labores con mucha motivación. Demostrándose una correlación de  $r= 0.325$ , evidenciándose una analogía baja y reveladora, de las versátiles motivación y desempeño laboral. Observándose que la investigación descrita por Cieza y Chavarry (2022), no guarda relación o similitud con lo analizado por el investigador, puesto que en dicha investigación el autor determina lo adecuado y eficiente que se está trabajando las variables motivación y desempeño laboral, siendo todo lo contrario en la presente indagación.

Otra investigación que no guarda concordancia con la presente indagación es la tesis analizada por los autores Ardiles et al. (2022), quienes en su investigación titulada Motivación y desempeño de profesores del instituto de educación superior de Chocope, evidencia una reciprocidad baja y reveladora en la motivación ( $r= 0,34$ ). y el desempeño de los docentes. De tal manera que los investigadores concluyeron que el 54.5% de profesores se sienten motivados por la institución donde laboran, así como también muestran un desempeño laboral óptimo, representado en un 70.5% que afirman sentirse muy contentos con la labor que realizan. Demostrándose que en las variables motivación y desempeño laboral no existe una fuerte correlación, por el contrario, se hayo una correlación baja y débil en dichas variables.

De lo explicado, se creyó para la base teórica de la mudable independiente: motivación, considerando de esta manera a los siguientes autores que analizan concordantemente con lo examinado por el investigador, para ello señalamos a Robbins y Judge (2017), quienes precisan que la motivación es el procedimiento que influye en el rigor, orientación y constancia del arrojo que efectúa un sujeto para lograr una meta. Por otro lado, el autor encontró coincidencia con lo descrito por Tacuri-Palaguachi y Orbe-Guaraca (2021), quienes precisan, que la motivación, es un procedimiento que cada individuo nota de forma interna, fruto de dicho proceso, se manifiesta la relación que concurre entre el individuo y el universo; toda vez, que la motivación ordena la acción del sujeto y la realización de ciertos comportamientos encaminadas en un objetivo deseable.

Cabe destacar que también se creyó conveniente considerar para la base

teórica de la versátil independiente, lo referido por los autores Mancini et al. (2019), quienes definen que la motivación es como un conjunto de dogmas, productos y emociones que afectan la forma en que un sujeto enfrenta una diligencia. Algo semejante pasa con lo analizado por Huilcapi-Masacon et al. (2018), quienes conceptualizan que la motivación procede del latín motus, que significa confuso, impulso o corriente, puede definirse también como el énfasis que tiene un individuo a través de un determinado medio para compensar una necesidad, generando con ello el impulso necesario para que el individuo pueda alcanzar lo que se propone. De la misma forma se eligió el aporte de Llanga et al. (2019), quienes argumentan que la motivación es un conjunto de acciones que tienen que ver directamente con el desarrollo de una persona, dado que son factores externos e internos que establecen que acciones que los individuos forjaran en algún momento de su vida.

De lo explicado, se creyó para la base teórica de la versátil dependiente: desempeño laboral a los siguientes autores, cuya definición es analizada y examinada de la misma forma que el investigador trata de describir en la presente investigación; puesto que Gutierrez y Solano (2020), definen que el desempeño laboral está enfocado en lograr los objetivos y elaborar los planes, siendo fundamental también que las instituciones cuenten con sistemas basados en examinar el desempeño laboral de los obreros. Del mismo modo, se tomó en cuenta las aportaciones de Bautista et al. (2020), quienes precisan que el desempeño laboral es la energía que declara el participante al ejecutar su labor. Asimismo, no se pudo dejar de lado las aportaciones de Pashanasi et al. (2021), quienes concuerdan con lo analizado por el investigador constriñendo que el desempeño laboral de los colaboradores es significativo para el logro y valoración propia, por ello el sujeto debe estar orgulloso en su lugar de trabajo.

Y por último se acogió el análisis de Lluncor et al. (2021), quienes describen que el desempeño laboral, es la valía que un colaborador añade a la organización de tantas formas como sea factible en un período de tiempo determinado, con la intención de alcanzar objetivos definidos por la organización. Por ende, lo participado por los autores previamente citados, guardan similitud con lo analizado por parte del tesista, en el sentido que el personal es un factor también importante

en una organización, puesto que, gracias a ellos, una empresa logra alcanzar con el cumplimiento de sus objetivos. Guiándonos de esta forma que los aportes conceptualizados referentes al desempeño laboral guardan relación con lo examinado por el investigador, reafirmando la similitud en sus conceptos e investigaciones.

Se extiende la cuestión de los resultados, teniendo en consideración que el objetivo específico uno de la investigación fue determinar de qué manera se relacionan la motivación y orientación a resultados en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

Al respecto, de los efectos conseguidos se ha probado con relación al objetivo específico uno, que existe una reciprocidad entre la Motivación y Orientación a resultados, porque de acuerdo con Pearson, hay un coeficiente de  $r = ,910$ , que establece una similitud muy alta, efectiva y fuerte. Debido a que se obtuvo un valor, según Pearson, de  $,910$ , con un valor de  $p = 0,00$ ; mediante lo cual se decidió rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ ; concluyéndose que existe una analogía directa entre ambas. También, del examen descriptivo efectuado, se consiguió que el 29% de trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque presentó una orientación a resultados inadecuada, exhibiendo a su vez un bajo nivel en la motivación. Asimismo, el 10% de trabajadores exhibió una orientación a resultados adecuada, encontrando a su vez una motivación en nivel medio. Sin embargo, solo el 6% de trabajadores mostró una orientación a resultados muy adecuada, y una motivación en alto nivel. Dilucidando los resultados más importantes de la tabla 2, se pudo derivar que, un rango bajo de motivación admite una inconveniente orientación a resultados.

De lo gráfico, es análogo con los efectos obtenidos por los autores Villasana y Sanchez (2022), refirieron en su investigación titulada: Factors that affect the motivation and retention of knowledge, denotaron a través de los resultados que existen diversos elementos que entorpecen la motivación ( $r = 0,65$ ) del trabajador, tales como políticas de la empresa y la administración (12%), problemas de comunicación (13%), liderazgo del jefe (21%), carencia de capacitación (18%) el trabajo en si no lo desafía (23%) y por su puesto el logro hacia la orientación a

resultados de la institución (17%). Por lo que los investigadores concluyeron que el análisis y la proyección de una propuesta de tácticas para la gestión de los colaboradores promoverá la estimulación, producción y capacidad de las compañías y con ello la orientación de resultados.

Muy al contrario, Cieza y Chavarry (2022), precisaron en su investigación titulada: Herzbergian motivation plan and job performance of the university teacher, que, según la evaluación realizada a los estudiantes en relación al desempeño de los docentes, prevaleció el nivel alto, representado con un 72,1%, el 17,4% lo calificó medio y el 10,5% con un nivel bajo; por otro lado, la motivación estuvo representada con un 55,8% de estudiantes que indicaron como alto la motivación del desempeño laboral de los profesores, el 30,2% con un nivel medio y el 14% con un nivel inferior; predominando en ambas variables el modo adecuado y eficiente en que se encuentran trabajando los docentes la motivación y desempeño laboral en sus actividades. Cumpliéndose de esta forma la orientación de resultados que guarda la institución para con los estudiantes. Puesto que la orientación a resultados es una de las extensiones de suma importancia para el desempeño, la motivación y la organización, toda vez que permite a la institución medir el alcance de desempeño laboral de cada trabajador y con ello observar también el grado de motivación que se encuentran cada uno de ellos. Por ello los investigadores concluyeron que el 72.1% de alumnos destacaron como alto el desempeño de los profesores, enfatizando las asistencias y el respeto hacia los estudiantes en su forma de pensar; de igual forma la motivación fue aceptada por los alumnos, puesto que calificaron alta la destreza en los docentes al realizar sus labores con mucha motivación. Demostrándose una correlación de  $r= 0.325$ , evidenciándose una correspondencia baja y reveladora, entre las versátiles motivación y desempeño laboral. Observándose que la investigación descrita por Cieza y Chavarry (2022), no guarda relación o similitud con lo analizado por el investigador, puesto que en dicha investigación el autor determina lo adecuado y eficiente que se está trabajando las variables motivación y desempeño laboral, siendo todo lo contrario en la presente indagación. Acotando además el logro eficaz de la dimensión orientación de resultados, puesto que la institución muestra una buena aceptación por parte de los alumnos en la capacidad de brindar un adecuado servicio,

sujetándose a una excelente orientación de resultados.

De lo explicado, se creyó para la base teórica de la extensión **orientación a resultados** a Bautista et al. (2020), quienes la conceptualizan como la destreza de realizar una acción o actividad inmediata para poder lograr o superar los objetivos propuestos; no dejando de lado sus indicadores que refuerzan a la dimensión en mención, tal y como lo precisa Bautista et al. (2020), que dentro de su primera dimensión consideran al indicador uno: identificación con la misión y visión de la institución: se refiere a la razón o razones por las que un colaborador se identifica plenamente con la filosofía de la organización. Indicador dos: responsabilidad con los objetivos y fines del trabajo: es la pasión con la que el colaborador desarrolla sus labores. Indicador tres: cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones: es la capacidad del comportamiento en relación con las actividades y tareas de forma eficiente y eficaz.

Se extiende la cuestión de los efectos, teniendo en miramiento que el objetivo específico dos de la investigación fue determinar de qué manera se relacionan la motivación e iniciativa en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

Al respecto, de los efectos logrados se ha demostrado con relación al objetivo específico dos, que hay una correlación alta, positiva y fuerte en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. Con un valor de Spearman de  $r = 0,850$  y se pudo valorar que el p valor fue = 0,00 para la motivación y la iniciativa. Con este coeficiente menor a 0,05, se tomó en deferencia la guía de decisión y se decidió rechazar el  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , por consiguiente, se concluyó que existe una correspondencia entre las versátiles. Toda vez que, del análisis descriptivo realizado, se obtuvo que el 26% de trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque presentó una iniciativa inadecuada, exhibiendo a su vez un bajo nivel en la motivación. Asimismo, el 8% de trabajadores exhibió una iniciativa adecuada, encontrando a su vez una motivación en nivel medio. Sin embargo, solo el 8% de trabajadores mostró una iniciativa muy adecuada, y una motivación en alto nivel. Descifrando los resultados más preponderantes de la tabla 3, se pudo concluir que, un rango bajo de motivación admite una inconveniente iniciativa.

De lo explicado, es afín con los efectos logrados por Nolzco et al. (2021), indicaron en su averiguación titulada: work motivation in a service company in Lima, Perú, demostraron que el integrante de la compañía de servicios limeña no cuenta con un sistema de reconocimiento, adiestramiento, oportunidades de progreso profesional y procedimientos de motivación. Observándose también que los espacios son compartidos; por ello la incomodidad e insatisfacción del personal se muestra a diario, corroborándose que la empresa no motiva periódicamente al personal a su cargo, trayendo consecuencias negativas en las muestras de la iniciativa que puede tener un colaborador en sus actividades laborales. Por lo tanto, los investigadores concluyeron que las variables estudiadas guardan relación alta y significativas ( $r= 0,81$ )., en las variables en mención, de modo que si una mejora, la otra versátil asimismose perfeccionará. Acotando que si la motivación mejora, la iniciativa por parte de los colaboradores también mejorara.

Caso contrario sucede con lo investigado por los autores Castillo-Ortiz et al. (2022), quienes determinaron que la mayoría de los estudiantes presentan un gran nivel motivacional en concordancia con los cursos que llevan, evidenciándose a su vez que cuentan con la iniciativa de poder hacer las cosas bien; por ello, los investigadores también llegaron a la conclusión que los estudiantes llevan una motivación ( $r= 0,25$ ) al 100% alta, mostrando sentirse satisfechos en cada actividad que realicen; agregando además que prefieren tomar sus propias decisiones e iniciativas, llevan estabilidad consigo mismos y además se preocupan de su bienestar y el de sus compañeros. Acotando además que la motivación logra aumentar la iniciativa académica en ellos. Mostrando contrariedad con lo analizado por el autor, dado que en la indagación analizada por el investigador encontró cero de iniciativas por parte de los trabajadores, siendo lo inverso en lo referido por el autor, ya que él encontró una iniciativa alta y bien definida. Manifestando además que, si un trabajador cuenta con una motivación 100% elevada, siempre demostrara y contara con la predisposición e iniciativa de realizar sus actividades de manera adecuada y proactiva.

Muy por el contrario, se encontró el análisis en su investigación de los

autores Guisela y Wiese (2019), refirieron en su investigación titulada: Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial lambayecana, quienes evidenciaron que el 71% de colaboradores se encuentran motivados, y el 95% de participantes refirió que el desempeño profesional es adecuado. Agregando que los trabajadores a través de la motivación, muestran su predisposición a conllevar una iniciativa positiva y firme en sus acciones y desarrollo de actividades laborales. Observándose una relación baja y débil con un  $r = 0.263$ . Por lo tanto, los investigadores concluyeron que los trabajadores de dicha empresa se muestran motivados, debido a una buena ejecución de los adiestramientos y a las relaciones interpersonales, permitiendo de esta forma un lugar de trabajo armonioso que les permite ejercer un buen desempeño e iniciativa laboral en los trabajadores. Demostrándose que la investigación no guarda relación con lo examinado por el investigador.

De lo graficado, se pensó para la base teórica de la extensión iniciativa a Bautista et al. (2020), que definió que es la realización de actividades nuevas que el trabajador desarrolla por iniciativa propia. En esta misma línea Bautista et al. (2020), también consideran dentro de esta segunda extensión al indicador uno: eficacia del trabajador, es la competencia del colaborador para lograr lo que desea. indicador dos: eficiencia del trabajador, se refirió cuando el colaborador realiza correctamente sus funciones. Indicador tres: compromiso del trabajador: se refiere al cumplimiento de las metas establecidas en el momento y tiempo indicado.

Se extiende la cuestión de los efectos, asumiendo en consideración que el objetivo específico tres de la exploración fue determinar de qué manera se relacionan la motivación y organización en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.

En relación con los resultados que se obtuvo se con relación al objetivo específico tres, un p valor fue = 0,00 para la motivación y organización. Cuyo valor fue menor a 0,05, se tomó en consideración la pauta de decisión y se resolvió rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ , por lo tanto, se llegó a la conclusión de que existe una reciprocidad entre la motivación y organización, confirmado por Pearson, hay un resultado de  $r = 0,746$ , que indica una analogía alta, positiva y fuerte. Toda vez que, del examen descriptivo efectuado, se obtuvo que el 31% de trabajadores de

una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque presentó una organización inadecuada, exhibiendo a su vez un bajo nivel en la motivación. Asimismo, el 6% de trabajadores exhibió una organización adecuada, encontrando a su vez una motivación en nivel medio. Sin embargo, solo el 9% de trabajadores mostró una organización muy adecuada, y una motivación en alto nivel. Descifrando los efectos más trascendentes de la tabla 4, se pudo deducir que, un rango bajo de motivación admite una inconveniente organización.

De lo explicado, es afín con los efectos derivados por Brito-Carrillo et al. (2020), indicaron en su pesquisa titulada: Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company, examinó que los la dimensión control esta débil, perjudicando el desempeño laboral del personal ( $r=0,68$ ). Además de ello, uno de los factores organizacionales está siendo mal utilizado, generando una organización endeble e inestable. Por esta razón los investigadores concluyeron que las mudables en mención se correlación de forma alta y positiva. Haciendo hincapié que la gerencia debe generar espacios de intervención en la toma de decisiones, dado que es un elemento que predomina en la motivación y en el desempeño laboral del personal. Añadiendo a su vez que, si se establece un clima organizacional saludable, el factor organización en una institución mejorara, y a su vez el desempeño profesional de todos los trabajadores, debido a que contarán o serán guiados organizacionalmente. De este modo podemos notar que el análisis de los autores citados concuerda con lo analizado por el autor, demostrando concordancia en todo momento con relación a la dimensión organización.

Muy por el contrario, sucedió con la aportación del autor Dueñas-yarlaqué (2019), quienes refirieron que el 52,9% de alumnos tienen estimulación correcta íntima de nivel alto, 49% de ellos poseen estimulación correcta casual de nivel medio y 68,6% de ellos poseen motivación académica de nivel inferior. Evidenciando que en su mayoría descubren que la modernización de sus profesores tiene dependencia con su motivación correcta intrínseca, extrínseca y académica; añadiendo que la institución hace correcto uso de dirigir y organización de la administración de la institución, lo que significa que la actualización del docente universitario y la motivación de sus estudiantes se relaciona baja y



significativa, con una reciprocidad de Pearson de +0,432, y una significancia de 0.05%; toda vez que los alumnos se sienten satisfechos y contentos con la plana docente que les educa. Los investigadores concluyeron que ambas variables no guardan correlación alta ni fuerte, es decir que la actualización constante del profesor universitario produce que todo marche en una adecuada motivación académica, logrando en los alumnos agrado y aceptación. observándose que la dirección y organización están siendo empleados adecuadamente.

De lo explicado, se pensó para la base teórica de la extensión organización a Bautista et al. (2020), quienes definen que es la forma cómo se llevaba a cabo los proyectos dentro de una organización. En este mismo contexto Bautista et al. (2020), consideran también dentro de esta tercera dimensión al indicador uno: división organizacional, es el proceso de sectorizar los recursos, actividades y procedimientos mediante la división del trabajo. Indicador dos: manual de funciones, es una herramienta de gestión donde se determinan las funciones a desarrollar dentro de la empresa. Indicador tres: comunicación, es un procedimiento mediante el cual se transmite la información entre los colaboradores de la institución.

Se puede apreciar en esta parte de la indagación que la motivación se convierte en uno de los factores trascendentales o primordiales en las instituciones u organizaciones públicas y privadas, para que el personal de todas ellas, puedan desarrollar un accionar positivo en todas sus actividades y tareas encomendadas en sus labores; estos deben de estar constantemente motivados interna y externamente, deben de tener reglas de juego claras y bien definidas, poseer una estructura organizacional definida, clara y precisa, que permita que el colaborador pueda desarrollar una labor eficaz y por supuestos esto trae como consecuencia un desempeño alto; que permita que la empresa pueda cumplir con sus objetivos planificados al menor costo posible y logrando la mayor rentabilidad asequible.

Estamos seguros de que con los resultados proporcionado en esta exploración aportamos al conocimiento científico y también estamos seguros de que servirá como antecedente o base para el posterior desarrollo de nuevas investigaciones, que ayudarán a mejorar la similitud entre las variables y dimensiones estudiadas.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluyó, que después de haber concluido el examen de la información recogida y luego de contrastar estos con los objetivos y las hipótesis, que la motivación se corresponde muy alta, efectiva y fuerte con el desempeño laboral, de acuerdo con Spearman, quien arrojó un resultado de 0,889. Por tal motivo, se finiquitó que en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque 2023, la motivación tiene una relación muy alta, positiva y fuerte con el desempeño laboral, ratificándose de esta forma la hipótesis general esbozada.

**Segunda:** Se concluyó, después de haber revisado y analizado los datos obtenidos en esta investigación y después de realizar la contrastación de éstos con los objetivos y las hipótesis, que la motivación se corresponde muy alta, efectiva y fuerte con orientación a resultados, de acuerdo con Pearson, que arrojó un coeficiente de ,910. Por tal razón, se concluye que en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque 2023, la motivación tiene una relación muy alta, positiva y fuerte con la orientación a resultados, corroborando de esta forma la hipótesis general planeada.

**Tercero:** Se concluyó, después de realizar la revisión y análisis de la data obtenida y luego de realizar la contrastación de esta con los objetivos y las hipótesis, que la motivación se corresponde de forma alta, efectiva y fuerte con iniciativa, a través de Spearman, quien arrojó un cálculo de ,850. Por tal motivo, se finiquita que en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque 2023, la motivación tiene una correspondencia alta, efectiva y fuerte con la iniciativa, reafirmando de esta manera la hipótesis general esbozada.

**Cuarta:** Se finalizó, posteriormente de haber efectuado el análisis de la información recolectada y de haber contrastado la misma con los objetivos y las hipótesis de investigación, que la motivación se corresponde de forma alta, auténtica y fuerte con organización, de acuerdo con Pearson, se encontró un coeficiente de ,746. Por tal razón, se concluye que en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales de Lambayeque 2023, la motivación tiene una relación alta, positiva y fuerte con la organización, reafirmando de esta manera la hipótesis general diseñada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primera:** Se recomienda al representante legal de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque a efectuar un análisis escrupuloso de los resultados de esta indagación con el propósito de que alcancen a evaluar la planificación y ulterior cumplimiento de un programa de motivación encaminado a todos los trabajadores de la institución, el cual, acarreará resultados positivos y/o sanos en el perfeccionamiento de su desempeño laboral dentro de la empresa de dulces tradicionales.
- Segunda:** Se recomienda al representante legal de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque a fortalecer la orientación a resultados de los trabajadores con actividades que susciten y desplieguen en ellos: la identificación de la misión, visión de la empresa; que a su vez expresen el deber con los objetivos y metas del trabajo y el acatamiento eficaz y eficiente en sus cargos. Lo cual incidirá positivamente en el perfeccionamiento de su orientación a resultados dentro de la empresa de dulces tradicionales.
- Tercera:** Se recomienda al representante legal de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque a fortificar la iniciativa de los trabajadores con acciones que contribuyan a identificar e inculcar la eficiencia y eficacia en su toma de decisiones y en sus reacciones o manejo de su inteligencia emocional. Todo ello permitirá perfeccionar y ayudará en la mejora de la iniciativa dentro de la empresa de dulces tradicionales.
- Cuarta:** Se recomienda al representante legal de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque a robustecer la organización de los trabajadores con acciones que les ayuden a identificar la división organizacional, el manual de funciones y una adecuada comunicación asertiva. Todas estas disposiciones, les ayudarán en el avance de la organización dentro de la empresa de dulces tradicionales.

## REFERENCIAS

- Alva Barahona, R. (2022). *Motivacion laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del hospital San Juan Bautista, Huaral 2021* [Tesis de maestria; Universidad nacional Jose Faustin Sanchez Carrión].  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6690/AlvaBarahonaRiverJulian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ardiles Abanto, A. L. C., Alva Loyola, M. E., y Oseda Gago, D. (2022). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope-2021. *Revista multidisciplinar ciencia latina*, 6(1), 401–414. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1506](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1506)
- Arias Gonzales, J. L., y Valdivia Zegarra, I. M. (2021). Satisfacción de los clientes con los canales de atencion en una entidad financiera de arequipa, estudio en tiempos de covid 19. *Revistas Académicas En Ciencias Sociales, y Humanidades.*, 09(13), 70–81.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.6084/m9.figshare.9119978.v7>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guia para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Arispe Alburquerque, M. C., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Acuña Gamboa, L. A., y Arellano Sacramento, C. (2020). *La justificacion cientifica* (U. I. del Ecuador (ed.); Primera Ed). Ecuador, Universidad Internacional del. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LaInvestigacionCientifica.pdf>
- Bareto Trujillo. (2020). Dimensions of the motivation of achievement and its influence on academic performance of high-school students. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 2(1), 73–83.  
<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/91>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., David Aguilar, E. J., y Panduro. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista Científica de Admistracion Valor Agregado*, 7(1), 109–121.

<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., y Benavides Rodriguez, A. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttextpid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextpid=S2218-36202020000300385)
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Revista Informacion Tecnologica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Castillo-Ortiz, J. ., Libreros-Ranfel, J. ., Ortegon-Palechor, L. ., Solarte-Peña, M. ., y Solis-Grueso, P. . (2022). Analysis of the motivational Profile of third-semester university students of the psychology program at the Universidad Cooperativa de Colombia, Campus Cali. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 1(1), 1–8. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO\\_15295a8f72fb56b76188345432dcd544](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_15295a8f72fb56b76188345432dcd544)
- Cieza Sánchez, E., y Chavarry Ysla, P. del R. (2022). Herzbergian motivation plan adn job performance of the uniersity teacher. *Revista Horizonte Empresarial*, 9(1), 2312–3414. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v9i1.2182>
- Davila Moran, R. C., Aguero Corzo, E. del C., Palomino Quispe, J. F., y DZapana Diaz, D. (2022). Labor incentives and organitional performance in workers of a peruvian company. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576–583. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30396>
- Dueñas-yarlaqué, C. D. (2019). The Sanmarquino universisy teaching update and the academic motivation of its teachers. *Revista In Crescendo*, 10(3), 611–633. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2244>
- El Peruano. (2019, December 5). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. *Diario El Peruano*, 1–2. <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- El Peruano. (2022, February 19). Cómo motivar a los colaboradores. *Diario Oficial El Peruano*, 1–2. <https://www.elperuano.pe/noticia/139692-como-motivar-a->

los-colaboradores

- Espinoza Galvez, R., Ramos Huaman, O. M. del C., Espinoza Gonzales, M. A., y Asca Agama, P. G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *Innova Research Journal*, 6(1), 61–83.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fernández-bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Científica Espiritu Emprendedor*, 4(3), 65–76.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández-Espínola, C., y Almagro, B. J. (2019). Relation between motivation and emotional intelligence in Physical Education: A systematic review. *Revista Retos*, 2041(36), 584–589.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.47197/retos.v36i36.64968>
- Gestión. (2019, May 22). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. *Diario Gestión*, 1–2.  
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/?ref=gesr>
- González Serra, D. J. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Revista Psicología Em Estudio*, 24(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Guisela, B. V., y Wiese Eslava, S. J. (2019). *Motivacion y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la region Lambayeque*. [Tesis de maestria; Uniderversidad Catolica Toribio de Mogrovejo].  
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Gutierrez Duran, J. E., y Solano Araya, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la pandemia del covid-19. *Revista Cuadernos de Administración*, 1(1), 15–28.  
<https://www.revistasecauned.com/index.php/cda/article/download/3/40>
- Hernandez Mendoza, S. L., y Duana Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

- Huilcapi-Masacon, M. R., Jacome-Lara, G. A., y Castro-Lopez, G. (2018). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial Motivation: theories and their relationship in the business environment Motivação: teorias e sua relação no ambiente de negócios. *Revista Científica Universidad de Las Ciencias*, 3(2), 311–333.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- La Republica. (2021). Empleo: ¿qué es lo que más motiva a los trabajadores peruanos? *Diario La Republica*, 5–6. [http://www.larepublica.co/el-sector-agro-arrasa-en-proyectos-con-12-reformas-para-el-segundo-periodo\\_148026](http://www.larepublica.co/el-sector-agro-arrasa-en-proyectos-con-12-reformas-para-el-segundo-periodo_148026)
- Leite Lúcio, K. D., Sousa Albuquerque, M. G., Vasconcelos Aguiar, D., Alexandrino da Silva, L., Áfio Caetano, J., y Moreira Barros, L. (2019). Factores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem. *Revista Cultura de Los Cuidados*, XXIII(54), 255–265.  
<https://doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22>
- Llanga Vargas, E. F., Murillo Pardo, J. J., Panchi Moreno, K. P., Paucar Paucar, M. M., y Quintanilla Orna, D. T. (2019). La motivacion como factor en el aprendizaje. *Revista: Atlante*, 1(1), 1–7.  
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). Labor performance in public and private organizations. *Revista Pakamuros*, 9(1), 12–20.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Lozano, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021 [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. *Acta Universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*, 29(1), 1–18. <https://doi.org/http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mancini, N. A., Segretin, S. M., Lipina, S. J., Lopez-Rosenfield, M., y Ruetti, E. (2019). Differences in performance in a planning task according to motivation



- of preschool children. *N Journal of Neuropsychology*, 13(December), 123–133. <https://doi.org/10.7714/CNPS/13.2.209>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudios más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Manzano, R., y García, H. (2016). Inclusion and exclusion criteria. Beyond the publication. *Rev. chil. pediatr.*, 87(6), 511–512. [doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003](http://dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003).
- Mendoza Huilla, J. S., y Arriola Tuní, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Revista Ciencia Latina, Multidisciplinar*, 6(4), 6057–6073. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3165](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165)
- Nieto-Marquez, N. L., Garcia-Sinasia, S., y Perez Nieto, M. A. (2021). Relaciones de la motivación con la metacognición y el desempeño en el rendimiento cognitivo en estudiantes de educación primaria. *Revista Anales de Psicología*, 37(1), 51–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/analesps.383941>
- Nolazco Labajos, F. A., Bustamante Cieza, E. I., Moreno Rodríguez, R. Y., y Carhuacho Mendoza, I. M. (2021). Work motivation in a service company in Lima, Peru. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162–176. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Ortiz-Gutierrez, M. F., Galindo-Henao, A. M., Valbuena-Rodriguez, P. D., Clavijo-Peña, A. V., y Duarte-Leguizano, J. D. (2021). Organizational development theory: Organizational and labor inefficiency. *Revista Profundidad*, 14(14), 25–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., y Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Prieto Andreu, J. M. (2020). A systematic review about gamification, motivation and learning in high school. *Revista Turrosa*, 32(1), 73–99.

- <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.14201/teri.20625>
- Ramos Galaza, C. (2020). The scope of an investigation. *Ciencia America*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Real Academia Española. (2023). Diccionario de la lengua española. In *Real Academia Española* (primera ed, pp. 1–1). edición del tricentenario. <https://dle.rae.es/motivación?m=form>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). Comportamiento Organizacional. In Pearson (Ed.), *Pearson: Vol. Decimoquin* (Decimoquin). Pearson edición. [https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187ycodigo\\_libro=6869](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187ycodigo_libro=6869)
- Ruiz Correa, S., Aguilar Saldaña, C. M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, H., Flores Arevalo, P., y Elena, C. O. R. (2021). Motivacion: Buen desempeño laboral de los trabajos de la gestión pública. *Revista Ciencia Latina, Multidisciplinar*, 5(3), 3805. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Sanchez Bazan, I. J. (2020). *La motivacion y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo* [Tesis de maestria; UNiversidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>
- Tacuri-Palaguachi, M. J., y Orbe-Guaraca, M. P. (2021). Motivation and job performance at the Catholic University of Cuenca. Case: Cañar Extension. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(3), 593–614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Torres Uceda, D. L., y Cordova Chirinos, J. W. (2021). Job performance in executing unit 304 of the Lambayeque region. *Revista Hacedor*, 61(2), 96–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2254>
- Ventura-León, J. L. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Publica*, 43(4), 648–649. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Ventura Maira, W. V., y Vasquez Mendoza, A. S. (2021). Labor stress and performance of efectivos policiales de la dependencia de Chiclayo. *Revista Horizonte Empresarial*, 8(2), 550–563.

<https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2009>

Villasana Arreguin, L. M., y Sanchez Macias, A. (2022). Factors that affect the motivation and retention of knowledge workers. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16–34.

<http://201.159.222.49/index.php/revistaSanGregorio/article/view/2092/2-laura>

Villasís-keever, M. Á., Márquez-gonzález, H., y Zurita-cruz, J. N. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

## **ANEXOS**

- Anexo 1: Tabla de operacionalización de las variables.
- Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.
- Anexo 3: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV
- Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.
- Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin.

## ANEXO 1 : TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Título:** Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023

| Variable   | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones              | Indicadores  | Escala de Dimensión |
|--|---|---|--------------------------|--|---------------------|
| <b>VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN</b>        | Robbins y Judge (2017), define que la motivación es el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar una meta. | La motivación es el esfuerzo y énfasis que demuestra cada trabajador al realizar una tarea determinada en una empresa. Considerando de este modo sus dimensiones: <b>Intrínsecas</b> con sus indicadores: (Crecimiento, responsabilidad, reconocimiento); <b>Extrínsecas</b> con sus indicadores: (Salario, condiciones físicas de la empresa, supervisión); <b>Autoestima</b> con sus indicadores: (Desafío, Esfuerzo y Confianza)   | Intrínseca               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de crecimiento</li> <li>• Nivel de reconocimiento</li> <li>• Nivel de responsabilidad</li> </ul>  | <b>Ordinal</b>      |
|  |   |   | Extrínseca               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de salario</li> <li>• Nivel de condiciones físicas de la empresa</li> <li>• Nivel de la calidad de supervisión</li> </ul>   |                     |
|  |   |   | Autoestima               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafío</li> <li>• Esfuerzo</li> <li>• confianza</li> </ul>   |                     |
| <b>VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL</b> | Bautista et al., (2020), precisa que el desempeño laboral es la energía que manifiesta el participante al ejecutar su labor   | El desempeño laboral es la acción y desarrollo de actividades y tareas que realizan los colaboradores de una empresa de dulces tradiciones, con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales en función de la misión y visión de la empresa, afianzándose en las dimensiones: <b>Orientación a resultados</b> (Identificación con la visión y misión de la institución; compromiso con los objetivos y metas del trabajo; cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones). <b>Iniciativa</b> (eficacia del trabajador; eficiencia del trabajador; compromiso del trabajador). <b>Organización:</b> (división organizacional, manual de funciones y comunicación) | Orientación a resultados | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con misión y visión de la institución</li> <li>• Compromiso con los objetivos y metas del trabajo</li> <li>• Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones</li> </ul> |                     |
|  |   |   | Iniciativa               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia del trabajador</li> <li>• Eficiencia del trabajador</li> </ul>   |                     |
|  |   |   | Organización             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• División organizacional</li> <li>• Manual de funciones</li> <li>• Comunicación</li> </ul>   |                     |

Nota: Elaboración propi

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 01: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

**Estimado (a).** El presente cuestionario tiene como finalidad recoger la información y su apreciación sobre la motivación y el desempeño laboral, para lo cual se le solicita amablemente su predisposición y la colaboración. Es preciso mencionar que la encuesta es totalmente anónima y confidencial.

**Instrucciones:** a continuación, se presenta 55 preguntas, ante lo cual con absoluta sinceridad se le solicita marcar con un (x) la respuesta que considere adecuado usted, para lo cual se presenta 5 alternativas de respuesta.

**Género:**

M  F

**Edad:**

20-30  31-40  41-50  51 a+

**Tipo de personal:**

personal nombrado  1 personal contratado  2 personal de confianza  3

**Tiempo de servicio en años:**

<1  1-3  3-5  >5

Nunca (01)  Casi nunca (02)  A veces (03)  Casi siempre (04)  Siempre (5)

### VARIABLE 01: Motivación

|                   |                                |  | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------------------|--------------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| DIMENSIÓN         | INDICADOR                      | PREGUNTA   | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| <b>Intrínseca</b> | <b>Nivel de crecimiento</b>    | ¿Cómo parte de su nivel de crecimiento, sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta y esto mejora su motivación?<br>¿Forma parte de su nivel de crecimiento la facilidad que le proporcionan para realizar su trabajo de acuerdo a su criterio, lo que repercute en su motivación intrínseca?<br>¿El buen plan de línea de carrera de la organización permite mejorar su nivel de crecimiento y motivación intrínseca?   |       |            |         |              |         |
|                   | <b>Nivel de reconocimiento</b> | ¿El trabajo que realizo tiene un alto nivel de reconocimiento?<br>¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo, que mejoran mi nivel de reconocimiento?<br>¿Me encuentro satisfecho y motivado por el apoyo y nivel de reconocimiento de mi labor de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo?<br>¿La capacitación permite mejorar mi desempeño, motivación y nivel de reconocimiento para desarrollar cada vez mejor mi trabajo?<br>¿Me siento motivado, reconocido y recompensado económicamente por mi rendimiento en el trabajo?<br>¿Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa, que me permiten mejorar mi nivel de reconocimiento y aumentan mi motivación intrínseca?<br>¿Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo, que a su vez mejora mi motivación intrínseca? |       |            |         |              |         |

|                                       |   |  |          |            |          |              |          |
|---------------------------------------|---|--|----------|------------|----------|--------------|----------|
|                                       | <b>Nivel de responsabilidad</b>                             | <p>¿La empresa me motiva a actuar con autonomía y libertad, lo que repercute en la mejora de mi nivel de responsabilidad?</p> <p>¿Me siento con la capacidad, motivación y nivel de responsabilidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?</p> <p>¿El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos, progresar, mejorar mi nivel de responsabilidad y motivación?</p> <p>¿La motivación proporcionada por la organización, me permite cumplir con el horario establecido y demostrar puntualidad y responsabilidad en mi trabajo?</p> |          |            |          |              |          |
| <b>Extrínseca</b>                     | <b>Nivel de salario</b>                                     | <p>¿El nivel de salario que recibo, mejora mi motivación extrínseca y cubre mis necesidades familiares y personales?</p> <p>¿Considero que el nivel de salario que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo e incrementa mi motivación?</p>   |          |            |          |              |          |
|                                       | <b>Nivel de condiciones físicas de la empresa</b>           | <p>¿El nivel de condiciones físicas del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente y forma parte de mi motivación extrínseca?</p> <p>¿Considero que la empresa me proporciona las condiciones físicas: recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo y motivación?</p> <p>¿La empresa presta el nivel de condiciones físicas y de seguridad necesarias para realizar motivado mi trabajo?</p>  |          |            |          |              |          |
|                                       | <b>Nivel de la calidad de supervisión</b>                   | <p>¿Mi jefe realiza un buen nivel de calidad y supervisión en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores, lo que permite mejorar el nivel de motivación?</p> <p>¿Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo, lo que evidencia el nivel de calidad de la supervisión realizada por mis superiores, situación que me motiva a desarrollar cada vez mejor mi labor?</p>  |          |            |          |              |          |
| <b>Autoestima</b>                     | <b>Desafío</b>  | <p>¿Los retos que le plantea la empresa son un desafío para su autoestima?</p> <p>¿La empresa mejora la autoestima de sus colaboradores, mediante la motivación para el logro de retos, desafíos?</p>  |          |            |          |              |          |
|                                       | <b>Esfuerzo</b>   | <p>¿El esfuerzo que motiva a realizar su trabajo, es valorado por la empresa?</p> <p>¿Le cuesta esfuerzo entender las tareas asignadas, y esto afecta su autoestima?</p>   |          |            |          |              |          |
|                                       | <b>Confianza</b>  | <p>¿Siente que motivación y autoestima mejoran, cuando su jefe le otorga la confianza en cada actividad a desarrollar?</p> <p>¿Su confianza y autoestima en las labores desarrolladas se vinculan directamente?</p>  |          |            |          |              |          |
| <b>VARIABLE 02: Desempeño laboral</b> |   |  | Nunca    | Casi nunca | A veces  | Casi siempre | Siempre  |
| <b>DIMENSIÓN</b>                      | <b>INDICADOR</b>  | <b>PREGUNTA</b>  | <b>1</b> | <b>2</b>   | <b>3</b> | <b>4</b>     | <b>5</b> |
| <b>Orientación a resultados</b>       | <b>Identificación con misión y visión de la institución</b> | ¿Sus compañeros se identifican con la misión y visión de la institución, filosofía que permite mejorar su desempeño laboral?   |          |            |          |              |          |
|                                       |   | ¿Se identifica constantemente con la misión y visión de la institución, lo que permite a su vez desarrollar un gran trabajo en equipo y mejorar su desempeño laboral?  |          |            |          |              |          |
|                                       |   | ¿Sus compañeros de área de trabajo se sienten plenamente identificados con la misión y visión de la institución, lo que repercute constantemente en su desempeño laboral?  |          |            |          |              |          |
|                                       | <b>Compromiso con los objetivos y metas del trabajo</b>     | ¿Su labor y compromiso con los objetivos y metas del trabajo es importante porque nos orienta al logro de resultados?  |          |            |          |              |          |
|                                       |   | ¿Busca que sus compañeros constantemente se orienten a los resultados y se comprometan con los objetivos y metas del trabajo que contribuyan a la mejora de la   |          |            |          |              |          |

|                     |   |   |  |  |  |  |  |  |
|---------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|
|                     |   | entidad?  |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿La toma de decisiones empresariales siempre se orientan a los resultados y al compromiso con los objetivos y metas del trabajo?  |  |  |  |  |  |  |
|                     | <b>Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones</b> | ¿El jefe inmediato evalúa su desempeño laboral para garantizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones?   |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿Durante el horario de trabajo utiliza redes sociales sólo para temas laborales, para no afectar el Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones ni tampoco su desempeño laboral? |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada, lo que demuestra un cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones y un elevado desempeño laboral?                             |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo, lo que afecta su cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones y su desempeño laboral?                 |  |  |  |  |  |  |
| <b>Iniciativa</b>   | <b>Eficacia del trabajador</b>                          | ¿En su área de trabajo se practica constantemente la iniciativa y se busca la eficacia del trabajador en el uso de los recursos?  |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿En la solución de los problemas en su puesto de trabajo, siempre se incentiva la iniciativa y la eficacia del trabajador?  |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas, demostrando buena iniciativa y eficacia del trabajador?   |  |  |  |  |  |  |
|                     | <b>Eficiencia del trabajador</b>                        | ¿Los colaboradores poseen iniciativa al utilizar los recursos que se le asignan evidenciándose siempre la eficiencia del trabajador?  |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿Los colaboradores mejoran su productividad y eficiencia del trabajador con diversas oportunidades e iniciativas de desarrollo profesional brindadas por la organización?             |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿El buen ambiente laboral permite mejorar constantemente la eficiencia del trabajador, su inventiva e iniciativa?   |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área y permite incrementar la iniciativa y eficiencia del trabajador?   |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿Sus habilidades y destrezas son apropiadas para su puesto de trabajo y le permite mejorar su iniciativa y eficiencia del trabajador?   |  |  |  |  |  |  |
| <b>Organización</b> | <b>División organizacional</b>                          | ¿La división organizacional actual permite mejorar el desempeño de sus funciones en la organización?  |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿La división organizacional actual permite realizar las tareas propias de su puesto de trabajo en la organización?  |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿La institución actualiza continuamente la división organizacional, para mejorar la eficiencia de la organización?  |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿La división organizacional permite establecer claramente las jerarquías en la organización?  |  |  |  |  |  |  |
|                     | <b>Manual de funciones</b>                              | ¿El manual de funciones permite contar con el personal adecuado de acuerdo con el perfil del puesto en la organización?   |  |  |  |  |  |  |
|                     |   | ¿La organización posee un manual de funciones que promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?  |  |  |  |  |  |  |



|  |                     |  |  |  |  |  |  |
|--|---------------------|--|--|--|--|--|--|
|  |                     | ¿El manual de funciones de la organización establece claramente las funciones de cada colaborador? |  |  |  |  |  |
|  | <b>Comunicación</b> | ¿La organización promueve una comunicación efectiva?   |  |  |  |  |  |
|  |                     | ¿La organización propicia a través de la comunicación la integración de sus colaboradores?         |  |  |  |  |  |
|  |                     | ¿La organización comunica y coordina constantemente las actividades laborales?                     |  |  |  |  |  |

## **ANEXO 3: MODELO DE CONSENTIMIENTO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO, FORMATO UCV**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título de la investigación:** Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023

**Investigador:** Alcalde Chung, Ronald Alberto

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023”, cuyo objetivo es analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de un camposanto.

#### **Impacto del problema de la investigación.**

Asimismo, el COVID 19, la coyuntura política del país, las lluvias en la zona norte; son componentes que han incitado la desmotivación en la suma casi total de los miembros de la organización, toda vez que existe incertidumbre e inestabilidad laboral, afectando la salud emocional del personal y el desempeño laboral. Otras causas que han generado la desmotivación y un desempeño laboral endeble de los integrantes, es la poca sabiduría organizacional, no reciben capacitaciones y no logran ser reconocidos por su trabajo; en consecuencia, las causas descritas generan insatisfacción, desmotivación en el desempeño laboral, predominando el cambio constante del personal, fuga de talentos e incumplimiento en los metas “Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023”

## Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente laboral de la institución de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Marque con una "X" donde corresponda:

Afirmo que soy mayor de edad: \_\_\_\_\_

y que acepto participar voluntariamente de este estudio.

4. Puedo realizar todas las preguntas que sean necesarias para aclarar mis dudas antes de decidir si deseo participar o no. También si luego de aceptar no deseo continuar con el cuestionario puede retirarse sin ningún problema.
5. Se me ha explicado, que el presente estudio, no ocasiona ningún riesgo físico ni mental para mi persona, asimismo de existir preguntas que me generen incomodidad, estoy en la libertad de responderlas o no
6. Haré manifiesto explícito si deseo o no, que los resultados de la investigación se me alcancen al término de la investigación. No recibiré ningún beneficio económico ni de otra índole. Soy consciente que este estudio no va a aportar a la salud individual de mi persona, sin embargo, los resultados podrán convertirse en beneficio público de los usuarios de consulta externa del nosocomio.
7. Los datos recolectados **son anónimos y no podrán identificar al participante**. Soy asimismo consciente que la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se usará para ningún otro propósito externo a

esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. **Una vez transcritas las entrevistas, se destruirán.**

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Alcalde Chung, Ronald Alberto. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es ¿Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023?; me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del estudio. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar Alcalde Chung, Ronald Alberto al teléfono +51998270318 o escribirle al mail: [ralcaldec@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ralcaldec@ucvvirtual.edu.pe).

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

## **ANEXO 4 : EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

### **EXPERTO N° 01 VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Señor(a)(ita): Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo promoción 2023- 1, aula sección 3, 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 el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023, 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

Firma

Nombre completo del tesista

DNI



|  |   |   |
|--|---|---|
| El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.                |   | modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.                              |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.                                    |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                                     |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.                          | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.                              |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.                      |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Motivación**

#### **Definición de la variable:**

define que la motivación es el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar una meta. (Robbins y Judge, 2017).

#### **Dimensión 1: Intrínseca**

Definición de la dimensión:

definiéndola como aquella que se fundamenta en la ejecución de la actividad en sí misma, siendo un comportamiento que se lleva a cabo de forma recurrente y sin ninguna contingencia exterior (Robbins y Judge 2017).

| <b>Indicadores</b>   | <b>Ítem</b>   | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/ Recomendaciones</b> |
|----------------------|---|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Nivel de crecimiento | 1. ¿Cómo parte de su nivel de crecimiento, sus ideas y sugerencias son tomadas en | 4               | 3                 | 4                 |                                       |



|                                |  |   |   |   |  |
|--------------------------------|--|---|---|---|--|
|                                | cuenta y esto mejora su motivación?  |   |   |   |  |
|                                | 2. ¿Forma parte de su nivel de crecimiento la facilidad que le proporcionan para realizar su trabajo de acuerdo a su criterio, lo que repercute en su motivación intrínseca? | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 3. ¿El buen plan de línea de carrera de la organización permite mejorar su nivel de crecimiento y motivación intrínseca?   | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Nivel de reconocimiento</b> | 4. ¿El trabajo que realizo tiene un alto nivel de reconocimiento?  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 5. ¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo, que mejoran mi nivel de reconocimiento?   | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 6. ¿Me encuentro satisfecho y motivado por el apoyo y nivel de reconocimiento de mi labor de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo?                  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 7. ¿La capacitación permite mejorar mi desempeño, motivación y nivel de reconocimiento para desarrollar cada vez mejor mi trabajo?   | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 8. ¿Me siento motivado, reconocido y   | 4 | 3 | 4 |  |

|                                 |  |   |   |   |  |
|---------------------------------|--|---|---|---|--|
|                                 | recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo?   |   |   |   |  |
|                                 | 9. ¿Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa, que me permiten mejorar mi nivel de reconocimiento y aumentan mi motivación intrínseca? | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 10. ¿Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo, que a su vez mejora mi motivación intrínseca?                   | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Nivel de responsabilidad</b> | 11. ¿La empresa me motiva a actuar con autonomía y libertad, lo que repercute en la mejora de mi nivel de responsabilidad?                         | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 12. ¿Me siento con la capacidad, motivación y nivel de responsabilidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?                      | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 13. ¿El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos, progresar, mejorar mi nivel de responsabilidad y motivación?                 | 4 | 3 | 4 |  |
|                                 | 14. ¿La motivación proporcionada por la organización, me permite cumplir con el horario establecido y  | 4 | 4 | 4 |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | demostrar puntualidad y responsabilidad en mi trabajo? |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

## Dimensión 2: Extrínseca

Definición de la dimensión:

Se define como exterior a la acción en sí misma, se da justamente cuando se trata de establecer recompensas externas hacia los individuos con la finalidad de despertar su interés motivacional. (Robbins y Judge 2017).

| Indicadores                                       | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| <b>Nivel de salario</b>                           | 1. ¿El nivel de salario que recibo, mejora mi motivación extrínseca y cubre mis necesidades familiares y personales?                                | 4        | 4          | 4          |                                   |
|   | 2. ¿Considero que el nivel de salario que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo e incrementa mi motivación?                                 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| <b>Nivel de condiciones físicas de la empresa</b> | 3. ¿El nivel de condiciones físicas del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente y forma parte de mi motivación extrínseca?    | 4        | 4          | 4          |                                   |
|   | 4. ¿Considero que la empresa me proporciona las condiciones físicas: recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo y motivación? | 4        | 4          | 4          |                                   |
|   | 5. ¿La empresa presta el nivel de condiciones físicas y de seguridad necesarias para realizar motivado mi trabajo?                                  | 4        | 3          | 4          |                                   |
|   | 6. ¿Mi jefe realiza un buen nivel   | 4        | 4          | 4          |                                   |

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| <b>Nivel de la calidad de supervisión</b> | de calidad y supervisión en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores, lo que permite mejorar el nivel de motivación?   |   |   |   |  |
|   | 7. ¿Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo, lo que evidencia el nivel de calidad de la supervisión realizada por mis superiores, situación que me motiva a desarrollar cada vez mejor mi labor? | 4 | 4 | 4 |  |

### Dimensión 3: Autoestima

Definición de la dimensión:

El conjunto de discernimientos valoraciones y apreciaciones que una persona piensa en relación de el mismo, a las acciones que ejecuta; enfocándose también a la totalidad de persona (cuidando su apariencia, ejecutando sus labores adecuadamente, sintiéndose bien consigo mismo, etc.). (Robbins y Judge 2017).

| Indicadores     | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>Desafío</b>  | 1. ¿Los retos que le plantea la empresa son un desafío para su autoestima?   | 4        | 4          | 4          |                                |
|                 | 2. ¿La empresa mejora la autoestima de sus colaboradores, mediante la motivación para el logro de retos, desafíos? | 4        | 4          | 4          |                                |
| <b>Esfuerzo</b> | 3. ¿El esfuerzo que motiva a realizar su trabajo, es valorado por la empresa?                                      | 4        | 4          | 4          |                                |
|                 | 4. ¿Le cuesta esfuerzo entender las tareas asignadas, y esto   | 4        | 3          | 4          |                                |

|                  |  |   |   |   |  |
|------------------|--|---|---|---|--|
|                  | afecta su autoestima?  |   |   |   |  |
| <b>Confianza</b> | 5. ¿Siente que motivación y autoestima mejoran, cuando su jefe le otorga la confianza en cada actividad a desarrollar? | 4 | 4 | 4 |  |
|                  | 6. ¿Su confianza y autoestima en las labores desarrolladas se vinculan directamente?                                   | 4 | 4 | 4 |  |

### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral**

#### **Definición de la variable:**

define que la motivación es el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar una meta. (Robbins y Judge, 2017).

#### **Dimensión 1: Orientación a resultados.**

Definición de la dimensión:

definiéndola como la destreza de realizar una acción o actividad inmediata para poder lograr o superar los objetivos propuestos. (Bautista et al., 2020)

| <b>Indicadores</b>  | <b>Ítem</b>  | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/ Recomendaciones</b> |
|---|--|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| <b>Identificación con misión y visión de la institución</b> | 1. ¿Sus compañeros se identifican con la misión y visión de la institución, filosofía que permite mejorar su desempeño laboral?  | 4               | 4                 | 4                 |                                       |
|   | 2. ¿Se identifica constantemente con la misión y visión de la institución, lo que permite a su vez desarrollar un gran trabajo en equipo y mejorar su desempeño laboral? | 4               | 3                 | 4                 |                                       |
|   | 3. ¿Sus compañeros de área de trabajo se sienten plenamente identificados con la misión y visión de la institución, lo que repercute                                     | 4               | 4                 | 4                 |                                       |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   | constantemente en su desempeño laboral?  |   |   |   |  |
| <b>Compromiso con los objetivos y metas del trabajo</b> | 4. ¿Su labor y compromiso con los objetivos y metas del trabajo es importante porque nos orienta al logro de resultados?   | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 5. ¿Busca que sus compañeros constantemente se orienten a los resultados y se comprometan con los objetivos y metas del trabajo que contribuyan a la mejora de la entidad?               | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 6. ¿La toma de decisiones empresariales siempre se orientan a los resultados y al compromiso con los objetivos y metas del trabajo?  | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones</b> | 7. ¿El jefe inmediato evalúa su desempeño laboral para garantizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones?   | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 8. ¿Durante el horario de trabajo utiliza redes sociales sólo para temas laborales, para no afectar el Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones ni tampoco su desempeño laboral? | 4 | 3 | 4 |  |
|   | 9. ¿Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada, lo que demuestra un cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones y un elevado desempeño laboral?                             | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 10. ¿Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo, lo que afecta su cumplimiento eficaz y eficiente de sus  | 4 | 4 | 4 |  |

|  |                                   |  |  |  |  |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|
|  | funciones y su desempeño laboral? |  |  |  |  |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|

## Dimensión 2: Iniciativa

Definición de la dimensión:

Es la realización de actividades nuevas que el trabajador desarrolla por iniciativa propia. (Bautista et al., 2020).

| Indicadores                      | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| <b>Eficacia del trabajador</b>   | 1. ¿En su área de trabajo se practica constantemente la iniciativa y se busca la eficacia del trabajador en el uso de los recursos?  | 3        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 2. ¿En la solución de los problemas en su puesto de trabajo, siempre se incentiva la iniciativa y la eficacia del trabajador?  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 3. ¿Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas, demostrando buena iniciativa y eficacia del trabajador?   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| <b>Eficiencia del trabajador</b> | 4. ¿los colaboradores poseen iniciativa al utilizar los recursos que se le asignan evidenciándose siempre la eficiencia del trabajador?                                      | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 5. ¿los colaboradores mejoran su productividad y eficiencia del trabajador con diversas oportunidades e iniciativas de desarrollo profesional brindadas por la organización? | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 6. ¿El buen ambiente laboral permite mejorar constantemente la eficiencia del  | 3        | 4          | 4          |                                   |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | trabajador, su inventiva e iniciativa?   |   |   |   |  |
|  | 7. ¿Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área y permite incrementar la iniciativa y eficiencia del trabajador? | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 8. ¿Sus habilidades y destrezas son apropiadas para su puesto de trabajo y le permite mejorar su iniciativa y eficiencia del trabajador?   | 4 | 4 | 4 |  |

### Dimensión 3: Organización

Definición de la dimensión:

Como la forma como se llevaba a cabo los proyectos dentro de una organización. (Bautista et al., 2020).

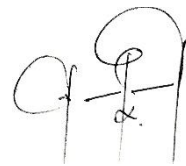
| Indicadores                    | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| <b>División organizacional</b> | 1. ¿La división organizacional actual permite mejorar el desempeño de sus funciones en la organización?               | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                | 2. ¿La división organizacional actual permite realizar las tareas propias de su puesto de trabajo en la organización? | 3        | 4          | 4          |                                   |
|                                | 3. ¿La institución actualiza continuamente la división organizacional, para mejorar la eficiencia de la organización? | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                | 4. ¿La división organizacional permite establecer claramente las jerarquías en la organización?                       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| <b>Manual de funciones</b>     | 5. ¿El manual de funciones permite contar con el  | 4        | 4          | 4          |                                   |



|                     |   |   |   |   |  |
|---------------------|---|---|---|---|--|
|                     | personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto en la organización?                                     |   |   |   |  |
|                     | 6. ¿La organización posee un manual de funciones que promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral? | 3 | 4 | 4 |  |
|                     | 7. ¿El manual de funciones de la organización establece claramente las funciones de cada colaborador?     | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Comunicación</b> | 8. ¿La organización promueve una comunicación efectiva?   | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 9. ¿La organización propicia a través de la comunicación la integración de sus colaboradores?             | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 10. ¿La organización comunica y coordina constantemente las actividades laborales?                        | 4 | 4 | 4 |  |

**NOMBRE Y APELLIDOS:** DR. ELMER BAGNER SALAZAR SALAZAR

**FIRMA**



**EXPERTO N° 02**  
**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Señor(a)(ita):      Mg. Luis Eduardo Montenegro Otiniano

Presente

Asunto:      Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo, promoción 2023- 1, aula sección 3, 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 el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023, 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

Firma

Nombre completo del tesista

DNI

## 1. Datos generales del Juez

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>  | LUIS EDUARDO MONETNEGRO OTINIANO                                     |
| <b>Grado profesional:</b>  | Maestría (X) Doctor ()   |
| <b>Área de formación académica:</b>                                | Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)                 |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                           | Administración, Ventas, Compras y Logística                          |
| <b>Institución donde labora:</b>                                   | Administrador de Grupo Repsol  |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>               | 2 a 4 años () Más de 5 años (X)                                      |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b> | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado. |

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Cuestionario – escala de Likert)

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023”              |
| <b>Autor (a):</b>            | Alcalde Chung, Ronald Alberto   |
| <b>Objetivo:</b>             | Recoger la información y su apreciación sobre la motivación y el desempeño laboral  |
| <b>Administración:</b>       | Administrado por el autor de la investigación   |
| <b>Año:</b>                  | 2023  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | trabajadores de una empresa de dulces tradicionales 2023.   |
| <b>Dimensiones:</b>          | Motivación (Intrínseca, Extrínseca, Autoestima) – Desempleo laboral (Orientación a resultados, Iniciativa y Organización) |
| <b>Confiabilidad:</b>        | Alfa de Cronbach: 0.932   |
| <b>Escala:</b>               | Ordinal   |
| <b>Niveles o rango:</b>      | Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre.  |
| <b>Cantidad de ítems:</b>    | 55  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 15 minutos  |

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023 elaborado por el suscrito: Alcalde Chung, Ronald Alberto en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación                 | Indicador   |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |

|  |   |  |
|--|---|--|
| sintáctica y semántica son adecuadas.  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.         |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.                                   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.                          | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Motivación**

#### **Definición de la variable:**

define que la motivación es el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar una meta. (Robbins y Judge, 2017).

#### **Dimensión 1: Intrínseca**

Definición de la dimensión:

definiéndola como aquella que se fundamenta en la ejecución de la actividad en sí misma, siendo un comportamiento que se lleva a cabo de forma recurrente y sin ninguna contingencia exterior (Robbins y Judge, 2017).

| <b>Indicadores</b>   | <b>Ítem</b>   | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/ Recomendaciones</b> |
|----------------------|---|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Nivel de crecimiento | 3. ¿Cómo parte de su nivel de crecimiento, sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta y esto mejora su motivación? | 4               | 4                 | 4                 |                                       |

|                                |  |   |   |   |  |
|--------------------------------|--|---|---|---|--|
|                                | 4. ¿Forma parte de su nivel de crecimiento la facilidad que le proporcionan para realizar su trabajo de acuerdo a su criterio, lo que repercute en su motivación intrínseca? | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 3. ¿El buen plan de línea de carrera de la organización permite mejorar su nivel de crecimiento y motivación intrínseca?   | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Nivel de reconocimiento</b> | 15. ¿El trabajo que realizo tiene un alto nivel de reconocimiento?   | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 16. ¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo, que mejoran mi nivel de reconocimiento?  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 17. ¿Me encuentro satisfecho y motivado por el apoyo y nivel de reconocimiento de mi labor de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo?                 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 18. ¿La capacitación permite mejorar mi desempeño, motivación y nivel de reconocimiento para desarrollar cada vez mejor mi trabajo?  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 19. ¿Me siento motivado, reconocido y recompensando económicamente por mi  | 4 | 4 | 4 |  |

|                                 |   |   |   |   |  |
|---------------------------------|---|---|---|---|--|
|                                 | rendimiento en el trabajo?  |   |   |   |  |
|                                 | 20. ¿Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa, que me permiten mejorar mi nivel de reconocimiento y aumentan mi motivación intrínseca? | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 21. ¿Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo, que a su vez mejora mi motivación intrínseca?                    | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Nivel de responsabilidad</b> | 22. ¿La empresa me motiva a actuar con autonomía y libertad, lo que repercute en la mejora de mi nivel de responsabilidad?                          | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 23. ¿Me siento con la capacidad, motivación y nivel de responsabilidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?                       | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 24. ¿El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos, progresar, mejorar mi nivel de responsabilidad y motivación?                  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 25. ¿La motivación proporcionada por la organización, me permite cumplir con el horario establecido y demostrar puntualidad y                       | 3 | 4 | 4 |  |

|  |                                |  |  |  |  |
|--|--------------------------------|--|--|--|--|
|  | responsabilidad en mi trabajo? |  |  |  |  |
|--|--------------------------------|--|--|--|--|

## Dimensión 2: Extrínseca

Definición de la dimensión:

Se define como exterior a la acción en sí misma, se da justamente cuando se trata de establecer recompensas externas hacia los individuos con la finalidad de despertar su interés motivacional. (Robbins y Judge, 2017).

| Indicadores                                       | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>Nivel de salario</b>                           | 8. ¿El nivel de salario que recibo, mejora mi motivación extrínseca y cubre mis necesidades familiares y personales?                                 | 4        | 4          | 4          |                                |
|   | 9. ¿Considero que el nivel de salario que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo e incrementa mi motivación?                                  | 4        | 4          | 4          |                                |
| <b>Nivel de condiciones físicas de la empresa</b> | 10. ¿El nivel de condiciones físicas del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente y forma parte de mi motivación extrínseca?    | 4        | 4          | 4          |                                |
|   | 11. ¿Considero que la empresa me proporciona las condiciones físicas: recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo y motivación? | 4        | 4          | 4          |                                |
|   | 12. ¿La empresa presta el nivel de condiciones físicas y de seguridad necesarias para realizar motivado mi trabajo?                                  | 4        | 4          | 4          |                                |
| <b>Nivel de la calidad de supervisión</b>         | 13. ¿Mi jefe realiza un buen nivel de calidad y supervisión en la  | 4        | 4          | 4          |                                |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores, lo que permite mejorar el nivel de motivación?   |   |   |   |  |
|  | 14. ¿Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo, lo que evidencia el nivel de calidad de la supervisión realizada por mis superiores, situación que me motiva a desarrollar cada vez mejor mi labor? | 4 | 3 | 4 |  |

### Dimensión 3: Autoestima

Definición de la dimensión:

El conjunto de discernimientos valoraciones y apreciaciones que una persona piensa en relación de el mismo, a las acciones que ejecuta; enfocándose también a la totalidad de persona (cuidando su apariencia, ejecutando sus labores adecuadamente, sintiéndose bien consigo mismo, etc.). (Robbins y Judge, 2017).

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Desafío     | 7. ¿Los retos que le plantea la empresa son un desafío para su autoestima?   | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | 8. ¿La empresa mejora la autoestima de sus colaboradores, mediante la motivación para el logro de retos, desafíos? | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Esfuerzo    | 9. ¿El esfuerzo que motiva a realizar su trabajo, es valorado por la empresa?                                      | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | 10. ¿Le cuesta esfuerzo entender las tareas asignadas, y esto afecta su autoestima?                                | 4        | 4          | 4          |                                   |



|                  |   |   |   |   |  |
|------------------|---|---|---|---|--|
| <b>Confianza</b> | 11. ¿Siente que motivación y autoestima mejoran, cuando su jefe le otorga la confianza en cada actividad a desarrollar? | 4 | 4 | 4 |  |
|                  | 12. ¿Su confianza y autoestima en las labores desarrolladas se vinculan directamente?                                   | 4 | 4 | 4 |  |

### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral**

#### **Definición de la variable:**

define que la motivación es el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar una meta. (Robbins y Judge, 2017).

#### **Dimensión 1: Orientación a resultados.**

Definición de la dimensión:

definiéndola como la destreza de realizar una acción o actividad inmediata para poder lograr o superar los objetivos propuestos. (Bautista et al., 2020).

| <b>Indicadores</b>  | <b>Ítem</b>   | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|---|---|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| <b>Identificación con misión y visión de la institución</b> | 11. ¿Sus compañeros se identifican con la misión y visión de la institución, filosofía que permite mejorar su desempeño laboral?  | 4               | 4                 | 4                 |   |
|   | 12. ¿Se identifica constantemente con la misión y visión de la institución, lo que permite a su vez desarrollar un gran trabajo en equipo y mejorar su desempeño laboral? | 4               | 4                 | 4                 |   |
|   | 13. ¿Sus compañeros de área de trabajo se sienten plenamente identificados con la misión y visión de la institución, lo que repercute constantemente en                   | 4               | 4                 | 4                 |   |

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
|   | su desempeño laboral?   |   |   |   |  |
| <b>Compromiso con los objetivos y metas del trabajo</b> | 14. ¿Su labor y compromiso con los objetivos y metas del trabajo es importante porque nos orienta al logro de resultados?   | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 15. ¿Busca que sus compañeros constantemente se orienten a los resultados y se comprometan con los objetivos y metas del trabajo que contribuyan a la mejora de la entidad?               | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 16. ¿La toma de decisiones empresariales siempre se orientan a los resultados y al compromiso con los objetivos y metas del trabajo?  | 4 | 3 | 4 |  |
| <b>Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones</b> | 17. ¿El jefe inmediato evalúa su desempeño laboral para garantizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones?   | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 18. ¿Durante el horario de trabajo utiliza redes sociales sólo para temas laborales, para no afectar el Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones ni tampoco su desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 19. ¿Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada, lo que demuestra un cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones y un elevado desempeño laboral?                             | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 20. ¿Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo, lo que afecta su cumplimiento eficaz y eficiente de sus   | 4 | 4 | 4 |  |

|  |                                   |  |  |  |  |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|
|  | funciones y su desempeño laboral? |  |  |  |  |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|

## Dimensión 2: Iniciativa

Definición de la dimensión:

Es la realización de actividades nuevas que el trabajador desarrolla por iniciativa propia. (Bautista et al., 2020).

| Indicadores                      | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| <b>Eficacia del trabajador</b>   | 9. ¿En su área de trabajo se practica constantemente la iniciativa y se busca la eficacia del trabajador en el uso de los recursos?   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 10. ¿En la solución de los problemas en su puesto de trabajo, siempre se incentiva la iniciativa y la eficacia del trabajador?  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 11. ¿Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas, demostrando buena iniciativa y eficacia del trabajador?   | 4        | 3          | 4          |                                   |
| <b>Eficiencia del trabajador</b> | 12. ¿los colaboradores poseen iniciativa al utilizar los recursos que se le asignan evidenciándose siempre la eficiencia del trabajador?                                      | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 13. ¿los colaboradores mejoran su productividad y eficiencia del trabajador con diversas oportunidades e iniciativas de desarrollo profesional brindadas por la organización? | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 14. ¿El buen ambiente laboral permite mejorar constantemente la eficiencia del  | 4        | 4          | 4          |                                   |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  | trabajador, su inventiva e iniciativa?  |   |   |   |  |
|  | 15. ¿Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área y permite incrementar la iniciativa y eficiencia del trabajador? | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 16. ¿Sus habilidades y destrezas son apropiadas para su puesto de trabajo y le permite mejorar su iniciativa y eficiencia del trabajador?   | 4 | 4 | 4 |  |

### Dimensión 3: Organización

Definición de la dimensión:

Como la forma como se llevaba a cabo los proyectos dentro de una organización. (Bautista et al., 2020).

| Indicadores                    | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>División organizacional</b> | 11. ¿La división organizacional actual permite mejorar el desempeño de sus funciones en la organización?               | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                | 12. ¿La división organizacional actual permite realizar las tareas propias de su puesto de trabajo en la organización? | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                | 13. ¿La institución actualiza continuamente la división organizacional, para mejorar la eficiencia de la organización? | 4        | 4          | 3          |                                |
|                                | 14. ¿La división organizacional permite establecer claramente las jerarquías en la organización?                       | 4        | 4          | 4          |                                |
| <b>Manual de funciones</b>     | 15. ¿El manual de funciones permite contar con el  | 4        | 4          | 4          |                                |

|                     |  |   |   |   |  |
|---------------------|--|---|---|---|--|
|                     | personal adecuado de acuerdo con el perfil del puesto en la organización?                                  |   |   |   |  |
|                     | 16. ¿La organización posee un manual de funciones que promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral? | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 17. ¿El manual de funciones de la organización establece claramente las funciones de cada colaborador?     | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Comunicación</b> | 18. ¿La organización promueve una comunicación efectiva?   | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 19. ¿La organización propicia a través de la comunicación la integración de sus colaboradores?             | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 20. ¿La organización comunica y coordina constantemente las actividades laborales?                         | 4 | 4 | 4 |  |

**NOMBRE Y APELLIDOS: LUIS EDUARDO MONTENEGRO OTINIANO**

**FIRMA**



**EXPERTO N° 02**  
**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Señor(a)(ita):      Mg. Miguel Ángel Castro Castro

Presente

Asunto:      Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo, promoción 2023- 1, aula sección 3, 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 el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023, 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

Firma

Nombre completo del tesista

DNI

## 1. Datos generales del Juez

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>  | MIGUEL ÁNGEL CASTRO CASTRO   |
| <b>Grado profesional:</b>  | Maestría (X) Doctor ( )  |
| <b>Área de formación académica:</b>                                | Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X)<br>Organizacional (X)           |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                           | Auditoría, Administración, Gerencia y Educación                      |
| <b>Institución donde labora:</b>                                   | DTC – Universidad Señor de Sipán - Metodólogo                        |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>               | 2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)                                     |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b> | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado. |

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Cuestionario – escala de Likert)

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023”              |
| <b>Autor (a):</b>            | Alcalde Chung, Ronald Alberto   |
| <b>Objetivo:</b>             | Recoger la información y su apreciación sobre la motivación y el desempeño laboral  |
| <b>Administración:</b>       | Administrado por el autor de la investigación   |
| <b>Año:</b>                  | 2023  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | trabajadores de una empresa de dulces tradicionales 2023.   |
| <b>Dimensiones:</b>          | Motivación (Intrínseca, Extrínseca, Autoestima) – Desempleo laboral (Orientación a resultados, Iniciativa y Organización) |
| <b>Confiabilidad:</b>        | Alfa de Cronbach: 0.932   |
| <b>Escala:</b>               | Ordinal   |
| <b>Niveles o rango:</b>      | Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre.  |
| <b>Cantidad de ítems:</b>    | 55  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 15 minutos  |

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023 elaborado por el suscrito: Alcalde Chung, Ronald Alberto en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación                 | Indicador   |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |

|  |   |  |
|--|---|--|
| sintáctica y semántica son adecuadas.  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.         |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.                                   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.                          | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Motivación**

#### **Definición de la variable:**

define que la motivación es el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar una meta. (Robbins y Judge, 2017).

#### **Dimensión 1: Intrínseca**

Definición de la dimensión:

definiéndola como aquella que se fundamenta en la ejecución de la actividad en sí misma, siendo un comportamiento que se lleva a cabo de forma recurrente y sin ninguna contingencia exterior (Robbins y Judge, 2017).

| <b>Indicadores</b>   | <b>Ítem</b>   | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/ Recomendaciones</b> |
|----------------------|---|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Nivel de crecimiento | 5. ¿Cómo parte de su nivel de crecimiento, sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta y esto mejora su motivación? | 4               | 4                 | 4                 |                                       |



|                                |  |   |   |   |  |
|--------------------------------|--|---|---|---|--|
|                                | 6. ¿Forma parte de su nivel de crecimiento la facilidad que le proporcionan para realizar su trabajo de acuerdo a su criterio, lo que repercute en su motivación intrínseca? | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 3. ¿El buen plan de línea de carrera de la organización permite mejorar su nivel de crecimiento y motivación intrínseca?   | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Nivel de reconocimiento</b> | 26. ¿El trabajo que realizo tiene un alto nivel de reconocimiento?   | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 27. ¿Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo, que mejoran mi nivel de reconocimiento?  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 28. ¿Me encuentro satisfecho y motivado por el apoyo y nivel de reconocimiento de mi labor de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo?                 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 29. ¿La capacitación permite mejorar mi desempeño, motivación y nivel de reconocimiento para desarrollar cada vez mejor mi trabajo?  | 4 | 4 | 3 |  |
|                                | 30. ¿Me siento motivado, reconocido y recompensando económicamente por mi  | 4 | 4 | 4 |  |

|                                 |   |   |   |   |  |
|---------------------------------|---|---|---|---|--|
|                                 | rendimiento en el trabajo?  |   |   |   |  |
|                                 | 31. ¿Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa, que me permiten mejorar mi nivel de reconocimiento y aumentan mi motivación intrínseca? | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 32. ¿Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo, que a su vez mejora mi motivación intrínseca?                    | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Nivel de responsabilidad</b> | 33. ¿La empresa me motiva a actuar con autonomía y libertad, lo que repercute en la mejora de mi nivel de responsabilidad?                          | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 34. ¿Me siento con la capacidad, motivación y nivel de responsabilidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía?                       | 4 | 4 | 3 |  |
|                                 | 35. ¿El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos, progresar, mejorar mi nivel de responsabilidad y motivación?                  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                 | 36. ¿La motivación proporcionada por la organización, me permite cumplir con el horario establecido y demostrar puntualidad y                       | 4 | 4 | 4 |  |

|  |                                |  |  |  |  |
|--|--------------------------------|--|--|--|--|
|  | responsabilidad en mi trabajo? |  |  |  |  |
|--|--------------------------------|--|--|--|--|

## Dimensión 2: Extrínseca

Definición de la dimensión:

Se define como exterior a la acción en sí misma, se da justamente cuando se trata de establecer recompensas externas hacia los individuos con la finalidad de despertar su interés motivacional. (Robbins y Judge, 2017).

| Indicadores                                       | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>Nivel de salario</b>                           | 15. ¿El nivel de salario que recibo, mejora mi motivación extrínseca y cubre mis necesidades familiares y personales?                                | 4        | 4          | 4          |                                |
|   | 16. ¿Considero que el nivel de salario que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo e incrementa mi motivación?                                 | 4        | 4          | 4          |                                |
| <b>Nivel de condiciones físicas de la empresa</b> | 17. ¿El nivel de condiciones físicas del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente y forma parte de mi motivación extrínseca?    | 4        | 4          | 4          |                                |
|   | 18. ¿Considero que la empresa me proporciona las condiciones físicas: recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo y motivación? | 4        | 4          | 3          |                                |
|   | 19. ¿La empresa presta el nivel de condiciones físicas y de seguridad necesarias para realizar motivado mi trabajo?                                  | 4        | 4          | 4          |                                |
| <b>Nivel de la calidad de supervisión</b>         | 20. ¿Mi jefe realiza un buen nivel de calidad y supervisión en la  | 4        | 4          | 4          |                                |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores, lo que permite mejorar el nivel de motivación?   |   |   |   |  |
|  | 21. ¿Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo, lo que evidencia el nivel de calidad de la supervisión realizada por mis superiores, situación que me motiva a desarrollar cada vez mejor mi labor? | 4 | 4 | 4 |  |

### Dimensión 3: Autoestima

Definición de la dimensión:

El conjunto de discernimientos valoraciones y apreciaciones que una persona piensa en relación de el mismo, a las acciones que ejecuta; enfocándose también a la totalidad de persona (cuidando su apariencia, ejecutando sus labores adecuadamente, sintiéndose bien consigo mismo, etc.). (Robbins y Judge, 2017).

| Indicadores | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Desafío     | 13. ¿Los retos que le plantea la empresa son un desafío para su autoestima?   | 4        | 4          | 4          |                                   |
|             | 14. ¿La empresa mejora la autoestima de sus colaboradores, mediante la motivación para el logro de retos, desafíos? | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Esfuerzo    | 15. ¿El esfuerzo que motiva a realizar su trabajo, es valorado por la empresa?                                      | 4        | 4          | 3          |                                   |
|             | 16. ¿Le cuesta esfuerzo entender las tareas asignadas, y esto afecta su autoestima?                                 | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                  |   |   |   |   |  |
|------------------|---|---|---|---|--|
| <b>Confianza</b> | 17. ¿Siente que motivación y autoestima mejoran, cuando su jefe le otorga la confianza en cada actividad a desarrollar? | 4 | 4 | 4 |  |
|                  | 18. ¿Su confianza y autoestima en las labores desarrolladas se vinculan directamente?                                   | 4 | 4 | 4 |  |

### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral**

#### **Definición de la variable:**

define que la motivación es el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar una meta. (Robbins y Judge, 2017).

#### **Dimensión 1: Orientación a resultados.**

Definición de la dimensión:

definiéndola como la destreza de realizar una acción o actividad inmediata para poder lograr o superar los objetivos propuestos. (Bautista et al., 2020).

| <b>Indicadores</b>  | <b>Ítem</b>   | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|---|---|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| <b>Identificación con misión y visión de la institución</b> | 21. ¿Sus compañeros se identifican con la misión y visión de la institución, filosofía que permite mejorar su desempeño laboral?  | 4               | 4                 | 4                 |   |
|   | 22. ¿Se identifica constantemente con la misión y visión de la institución, lo que permite a su vez desarrollar un gran trabajo en equipo y mejorar su desempeño laboral? | 4               | 4                 | 4                 |   |
|   | 23. ¿Sus compañeros de área de trabajo se sienten plenamente identificados con la misión y visión de la institución, lo que repercute constantemente en                   | 4               | 4                 | 4                 |   |

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
|   | su desempeño laboral?   |   |   |   |  |
| <b>Compromiso con los objetivos y metas del trabajo</b> | 24. ¿Su labor y compromiso con los objetivos y metas del trabajo es importante porque nos orienta al logro de resultados?   | 4 | 4 | 3 |  |
|   | 25. ¿Busca que sus compañeros constantemente se orienten a los resultados y se comprometan con los objetivos y metas del trabajo que contribuyan a la mejora de la entidad?               | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 26. ¿La toma de decisiones empresariales siempre se orientan a los resultados y al compromiso con los objetivos y metas del trabajo?  | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones</b> | 27. ¿El jefe inmediato evalúa su desempeño laboral para garantizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones?   | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 28. ¿Durante el horario de trabajo utiliza redes sociales sólo para temas laborales, para no afectar el Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones ni tampoco su desempeño laboral? | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 29. ¿Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada, lo que demuestra un cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones y un elevado desempeño laboral?                             | 4 | 4 | 4 |  |
|   | 30. ¿Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo, lo que afecta su cumplimiento eficaz y eficiente de sus   | 4 | 3 | 4 |  |

|  |                                   |  |  |  |  |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|
|  | funciones y su desempeño laboral? |  |  |  |  |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|

## Dimensión 2: Iniciativa

Definición de la dimensión:

Es la realización de actividades nuevas que el trabajador desarrolla por iniciativa propia. (Bautista et al., 2020).

| Indicadores                      | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| <b>Eficacia del trabajador</b>   | 17. ¿En su área de trabajo se practica constantemente la iniciativa y se busca la eficacia del trabajador en el uso de los recursos?  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 18. ¿En la solución de los problemas en su puesto de trabajo, siempre se incentiva la iniciativa y la eficacia del trabajador?  | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 19. ¿Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas, demostrando buena iniciativa y eficacia del trabajador?   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| <b>Eficiencia del trabajador</b> | 20. ¿los colaboradores poseen iniciativa al utilizar los recursos que se le asignan evidenciándose siempre la eficiencia del trabajador?                                      | 3        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 21. ¿los colaboradores mejoran su productividad y eficiencia del trabajador con diversas oportunidades e iniciativas de desarrollo profesional brindadas por la organización? | 4        | 4          | 4          |                                   |
|                                  | 22. ¿El buen ambiente laboral permite mejorar constantemente la eficiencia del  | 4        | 4          | 4          |                                   |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  | trabajador, su inventiva e iniciativa?  |   |   |   |  |
|  | 23. ¿Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área y permite incrementar la iniciativa y eficiencia del trabajador? | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 24. ¿Sus habilidades y destrezas son apropiadas para su puesto de trabajo y le permite mejorar su iniciativa y eficiencia del trabajador?   | 4 | 4 | 4 |  |

### Dimensión 3: Organización

Definición de la dimensión:

Como la forma como se llevaba a cabo los proyectos dentro de una organización. (Bautista et al., 2020).

| Indicadores                    | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>División organizacional</b> | 21. ¿La división organizacional actual permite mejorar el desempeño de sus funciones en la organización?               | 4        | 3          | 4          |                                |
|                                | 22. ¿La división organizacional actual permite realizar las tareas propias de su puesto de trabajo en la organización? | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                | 23. ¿La institución actualiza continuamente la división organizacional, para mejorar la eficiencia de la organización? | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                | 24. ¿La división organizacional permite establecer claramente las jerarquías en la organización?                       | 4        | 4          | 4          |                                |
| <b>Manual de funciones</b>     | 25. ¿El manual de funciones permite contar con el  | 4        | 4          | 4          |                                |



|                     |  |   |   |   |  |
|---------------------|--|---|---|---|--|
|                     | personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto en la organización?                                      |   |   |   |  |
|                     | 26. ¿La organización posee un manual de funciones que promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral? | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 27. ¿El manual de funciones de la organización establece claramente las funciones de cada colaborador?     | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>Comunicación</b> | 28. ¿La organización promueve una comunicación efectiva?   | 4 | 4 | 3 |  |
|                     | 29. ¿La organización propicia a través de la comunicación la integración de sus colaboradores?             | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 30. ¿La organización comunica y coordina constantemente las actividades laborales?                         | 4 | 4 | 4 |  |

**NOMBRE Y APELLIDOS:** MIGUEL ÁNGEL CASTRO CASTRO

**FIRMA**



**OTROS ANEXOS POR EL ASESOR**

**ANEXO 6 : MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA   | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN   | HIPÓTESIS  | VARIABLES                                    | POBLACIÓN Y MUESTRA  | ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO   | TÉCNICA / INSTRUMENTO  |
|--|---|--|--|--|--|--|
| <b>Formulación del problema</b>  | <b>Objetivo General:</b>  | <b>Hipótesis General:</b>  | <b>Variable independiente:</b><br>Motivación | <b>Unidad de Análisis:</b><br>Representada por cada uno de los 80 trabajadores de dicha empresa.   | <b>Tipo de investigación:</b><br>Básica  | <b>Técnica:</b><br>Encuesta                                      |
| : ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023?   | Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.  | existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023   |  | <b>Población:</b><br>Está constituida por 100 trabajadores de una empresa de dulces tradicionales. | <b>Enfoque de investigación:</b><br>Cuantitativo   | <b>Instrumento:</b><br>Cuestionario                              |
| <b>Problemas específicos:</b><br>¿Qué relación existe entre la motivación y la orientación a resultados en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023?,<br>¿Qué relación existe entre la motivación la iniciativa en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023?,<br>¿Qué relación existe entre la motivación y la organización en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023? | <b>Objetivos Específicos:</b><br>Determinar de qué manera se relacionan la motivación y orientación a resultados en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.<br>Determinar de qué manera se relacionan la motivación e iniciativa en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.<br>Determinar de qué manera se relacionan la motivación y organización en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. | <b>Hipótesis específicas:</b><br>Existe una relación significativa entre la motivación y orientación a resultados en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.<br>Existe una relación significativa entre la motivación e iniciativa en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023.<br>Existe una relación significativa entre la motivación y organización en los trabajadores de una empresa de dulces tradicionales, Lambayeque 2023. |  | <b>Muestra:</b><br>Está constituida por 80 trabajadores de una empresa de dulces tradicionales.    | <b>Diseño:</b><br>No experimental<br><br><b>Alcance:</b><br>Transversal<br><br><b>Nivel:</b> Descriptivo | <b>Métodos de Análisis de Investigación:</b><br>lógico-deductivo |

# ANEXO 07: CAPTURA DE BASE DE DATOS

## Alfa de Cronbach

### Cuestionario: Motivación

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor interface. The main window displays a data file with 28 variables. A dialog box titled '\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor' is open, showing the following information:

**Resumen de procesamiento de casos**

| Casos | Válido                | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       | Válido                | 80 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 80 | 100,0 |

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

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,962             | 27             |

**Estadísticas de total de elemento**

|    | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----|--|---|--|---|
| P1 | 70,73  | 399,215   | ,502                                     | ,961  |

The interface also shows a taskbar at the bottom with the system clock set to 09:58 on 20/06/2023, and the temperature at 23°C.

# Alfa de Cronbach

## Cuestionario: Desempeño laboral

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 29 de 29 variables

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

[ConjuntoDatos4]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

| Casos | Válido                | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       | 80                    | 80 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 80 | 100,0 |

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

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,983             | 28             |

**Estadísticas de total de elemento**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

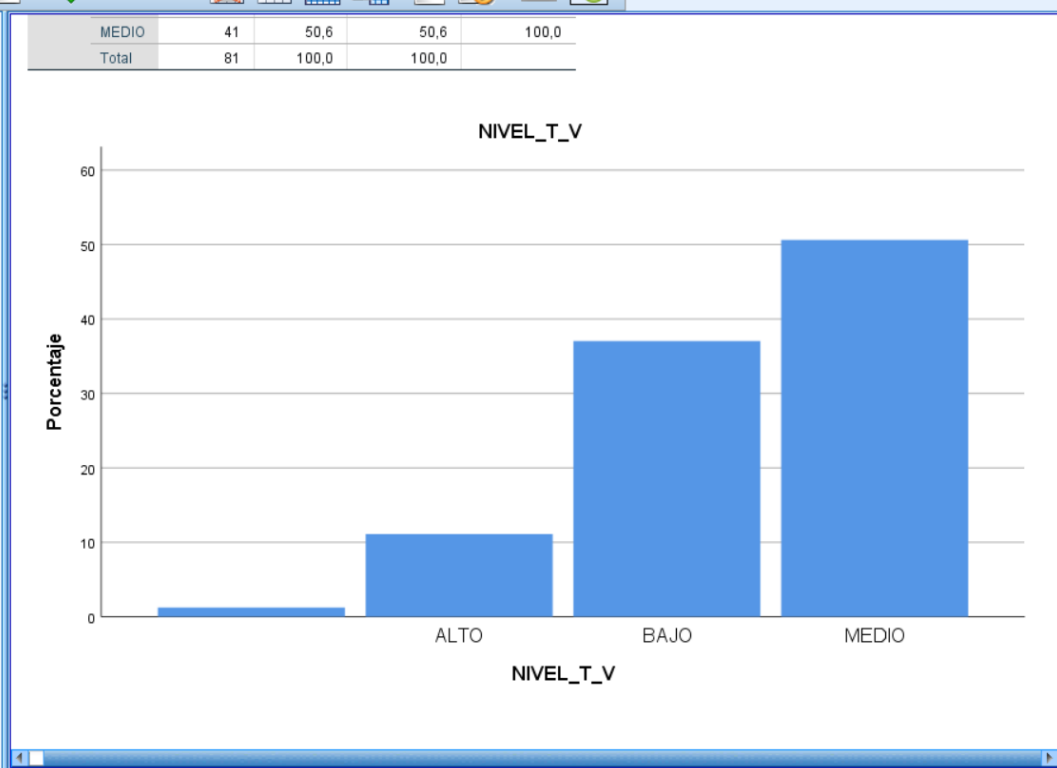
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

23°C Mayorm. solea... 10:00 20/06/2023

|    | V1 |
|----|----|
| 1  | 1  |
| 2  | 2  |
| 3  | 3  |
| 4  | 4  |
| 5  | 5  |
| 6  | 6  |
| 7  | 7  |
| 8  | 8  |
| 9  | 9  |
| 10 | 10 |
| 11 | 11 |
| 12 | 12 |
| 13 | 13 |
| 14 | 14 |
| 15 | 15 |
| 16 | 16 |
| 17 | 17 |
| 18 | 18 |
| 19 | 19 |
| 20 | 20 |
| 21 | 21 |
| 22 | 22 |
| 23 | 23 |
| 24 | 24 |
| 25 | 25 |
| 26 | 26 |
| 27 | 27 |
| 28 | 28 |

- Resultado
  - Registro
  - Frecuencias
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Estadísticos
    - NIVEL\_T\_V
    - Gráfico de barras



Visible: 37 de 37 variables

|   | P11 |
|---|-----|
| 2 | 2   |
| 3 | 2   |
| 4 | 4   |
| 4 | 5   |
| 3 | 4   |
| 4 | 3   |
| 3 | 3   |
| 3 | 2   |
| 3 | 4   |
| 1 | 5   |
| 2 | 3   |
| 2 | 1   |
| 2 | 3   |
| 1 | 3   |
| 3 | 3   |
| 3 | 2   |
| 4 | 1   |
| 2 | 2   |
| 2 | 2   |
| 3 | 1   |
| 4 | 4   |

# ANEXO 8: BASES DE DATOS

Modelo\_Importación\_SPSS\_Motivación - Excel

Inicio ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Simulador de Riesgo Ayuda ¿Qué desea hacer?

Cortar Copiar Copiar formato Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

O13 2

|    | A  | B  | C  | D  | E  | F  | G  | H  | I  | J   | K   | L   | M   | N   | O   | P   | Q   | R   | S   | T   | U   | V   | W   | X   | Y   | Z   | AA  | AB     | AC     | AD     | AE    | AF    | AG    | AH    | AI    | AJ    | AK    | AL    | A |  |  |  |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|--|--|--|
|    | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | T_D1VI | T_D2VI | T_D3VI | T_V   | %D1VI | %D2VI | %D3VI | %T_V  | NIVEL | T_V   |       |   |  |  |  |
| 1  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |       |   |  |  |  |
| 2  | 1  | 1  | 2  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 4   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 15     | 37     | 14     | 66    | 42.86 | 52.9  | 46.67 | 48.89 |       |       |       |   |  |  |  |
| 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 4   | 1   | 3      | 25     | 41     | 14    | 80    | 71.43 | 58.6  | 46.67 | 59.26 | MEDIO |       |   |  |  |  |
| 4  | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 10     | 56     | 24     | 90    | 28.57 | 80.0  | 80.00 | 66.67 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 5  | 4  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4  | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 10  | 60     | 21     | 91     | 28.57 | 85.7  | 70.00 | 67.41 | MEDIO |       |       |       |   |  |  |  |
| 6  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 23     | 49     | 18     | 90    | 65.71 | 70.0  | 60.00 | 66.67 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 7  | 6  | 4  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 14     | 46     | 19     | 79    | 40.00 | 65.7  | 63.33 | 58.52 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 8  | 7  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 25  | 42     | 17     | 84     | 71.43 | 60.0  | 56.67 | 62.22 | MEDIO |       |       |       |   |  |  |  |
| 9  | 8  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 25  | 38     | 18     | 81     | 71.43 | 54.3  | 60.00 | 60.00 | MEDIO |       |       |       |   |  |  |  |
| 10 | 9  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 10     | 43     | 21     | 74    | 28.57 | 61.4  | 70.00 | 54.81 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 11 | 10 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4      | 10     | 53     | 23    | 86    | 28.57 | 75.7  | 76.67 | 63.70 | MEDIO |       |   |  |  |  |
| 12 | 11 | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 1  | 2   | 1   | 3   | 1   | 2   | 1   | 3   | 1   | 2   | 1   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 2   | 5   | 2   | 2      | 20     | 25     | 16    | 61    | 57.14 | 35.7  | 53.33 | 45.19 | BAJO  |       |   |  |  |  |
| 13 | 12 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 2      | 10     | 18     | 9     | 37    | 28.57 | 25.7  | 30.00 | 27.41 | BAJO  |       |   |  |  |  |
| 14 | 13 | 2  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2      | 3      | 22     | 34    | 16    | 72    | 62.86 | 48.6  | 53.33 | 53.33 | MEDIO |   |  |  |  |
| 15 | 14 | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 17     | 32     | 16     | 65    | 48.57 | 45.7  | 53.33 | 48.15 | BAJO  |       |       |   |  |  |  |
| 16 | 15 | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2      | 25     | 32     | 14    | 71    | 71.43 | 45.7  | 46.67 | 52.59 | MEDIO |       |   |  |  |  |
| 17 | 16 | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2      | 25     | 28     | 9     | 62    | 71.43 | 40.0  | 30.00 | 45.93 | BAJO  |       |   |  |  |  |
| 18 | 17 | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 10     | 21     | 10     | 41    | 28.57 | 30.0  | 33.33 | 30.37 | BAJO  |       |       |   |  |  |  |
| 19 | 18 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 4   | 3   | 2      | 4      | 19     | 35    | 17    | 71    | 54.29 | 50.0  | 56.67 | 52.59 | MEDIO |   |  |  |  |
| 20 | 19 | 1  | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 14     | 24     | 11     | 49    | 40.00 | 34.3  | 36.67 | 36.30 | BAJO  |       |       |   |  |  |  |
| 21 | 20 | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1   | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   | 1   | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1      | 9      | 28     | 7     | 44    | 25.71 | 40.0  | 23.33 | 32.59 | BAJO  |       |   |  |  |  |
| 22 | 21 | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3      | 19     | 48     | 16    | 83    | 54.29 | 68.6  | 53.33 | 61.48 | MEDIO |       |   |  |  |  |
| 23 | 22 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 19     | 41     | 15     | 75    | 54.29 | 58.6  | 50.00 | 55.56 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 24 | 23 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2   | 4   | 1   | 4   | 2   | 4   | 1   | 4   | 2   | 4   | 1   | 4   | 2   | 4   | 1   | 4   | 2   | 3   | 5      | 24     | 38     | 22    | 84    | 68.57 | 54.3  | 73.33 | 62.22 | MEDIO |       |   |  |  |  |
| 25 | 24 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 14     | 28     | 11     | 53    | 40.00 | 40.0  | 36.67 | 39.26 | BAJO  |       |       |   |  |  |  |
| 26 | 25 | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 12     | 28     | 12     | 52    | 34.29 | 40.0  | 40.00 | 38.52 | BAJO  |       |       |   |  |  |  |
| 27 | 26 | 2  | 1  | 3  | 1  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 13     | 34     | 11     | 58    | 37.14 | 48.6  | 36.67 | 42.96 | BAJO  |       |       |   |  |  |  |
| 28 | 27 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 10     | 56     | 24     | 90    | 28.57 | 80.0  | 80.00 | 66.67 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 29 | 28 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 10     | 59     | 20     | 89    | 28.57 | 84.3  | 66.67 | 65.93 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 30 | 29 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 10     | 39     | 17     | 66    | 28.57 | 55.7  | 56.67 | 48.89 | BAJO  |       |       |   |  |  |  |
| 31 | 30 | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4      | 25     | 62     | 25    | 112   | 71.43 | 88.6  | 83.33 | 82.96 | ALTO  |       |   |  |  |  |
| 32 | 31 | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 25     | 51     | 18     | 94    | 71.43 | 72.9  | 60.00 | 69.63 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 33 | 32 | 1  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 4  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 13     | 45     | 18     | 76    | 37.14 | 64.3  | 60.00 | 56.30 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 34 | 33 | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 17     | 42     | 18     | 77    | 48.57 | 60.0  | 60.00 | 57.04 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 35 | 34 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 2   | 5   | 3      | 26     | 58     | 23    | 107   | 74.29 | 82.9  | 76.67 | 79.26 | ALTO  |       |   |  |  |  |
| 36 | 35 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 7      | 14     | 6      | 27    | 20.00 | 20.0  | 20.00 | 20.00 | BAJO  |       |       |   |  |  |  |
| 37 | 36 | 1  | 2  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 4   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 15     | 37     | 14     | 66    | 42.86 | 52.9  | 46.67 | 48.89 | BAJO  |       |       |   |  |  |  |
| 38 | 37 | 1  | 1  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 4   | 1   | 3   | 16  | 41     | 14     | 71     | 45.71 | 58.6  | 46.67 | 52.59 | MEDIO |       |       |       |   |  |  |  |
| 39 | 38 | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 10     | 56     | 24     | 90    | 28.57 | 80.0  | 80.00 | 66.67 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 40 | 39 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 32     | 60     | 21     | 113   | 91.43 | 85.7  | 70.00 | 83.70 | ALTO  |       |       |   |  |  |  |
| 41 | 40 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 23     | 49     | 18     | 90    | 65.71 | 70.0  | 60.00 | 66.67 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 42 | 41 | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 14     | 46     | 19     | 79    | 40.00 | 65.7  | 63.33 | 58.52 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 43 | 42 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 14     | 42     | 17     | 73    | 40.00 | 60.0  | 56.67 | 54.07 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |
| 44 | 43 | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 18     | 38     | 18     | 74    | 51.43 | 54.3  | 60.00 | 54.81 | MEDIO |       |       |   |  |  |  |

# ANEXO 09: MENDELEY

Mendeley Desktop

File Edit View Tools Help

Add Folders Sync Help

Search...

METODOLIGA DE INVESTIGACION  
 MODELO ESTRATEGICO-GESTION ADMINISTRATIVA  
**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL**  
 ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y GOBERNABILIDAD Y COMPETITIV...

Filter by Authors

All  
 Agüero Corzo, Eucaris del Carmen  
 Aguilar Saldaña, Carlos Miguel  
 Alexandrino da Silva, Leonardo  
 Almago, Bartolomé J.  
 Alva Barahona, River  
 Alva Loyola, Maria Elena  
 Ardiles Abanto, Ada Luz Clotilde  
 Arriola Tuní, Carla  
 Barreto Trujillo  
 Bautista Cuello, Rossmary  
 Brito-Carrillo, Clara  
 Bustamante Cieza, Elvis Iván  
 Cacho, Adolfo  
 Cardona-Arbeláez, Diego  
 Carhuancho Mendoza, Irma Milagros  
 Castillo-Ortiz, J.D  
 Castro-Lopez, Gabriela  
 Chavarry Ysla, Patricia del Rocio  
 Cienfuegos Fructus, Rosita  
 Cieza Sánchez, Edwar  
 Clavijo-Peña, Angela Valentina  
 Cordova Chirinos, José William  
 David Aguilar, Elias Junior  
 Davila Moran, Roberto Carlos  
 Duarte-Leguizano, Jonathan David  
 Dueñas-yarlaqué, Carlos David  
 DZapana Diaz, Domingo  
 El Peruano  
 Elena, Cueto Orbe Rosa  
 Fernández-Espinola, Carlos  
 Flores Arevalo, Percy  
 Galindo-Henao, Ana Maria  
 Garcia-Sinasia, Sandra  
 Gestión  
 Goicochea Zavala, Diana Carolina  
 González Serra, Diego Jorge  
 Guisela, Buurga Vasquez  
 Gutierrez Duran, José Eduardo  
 Gárate Ríos, Jhonny

**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL** Edit Settings

| ★ | 📁 | Authors  | Title  | Year | Published In                    | Added  |
|---|---|--|--|------|---------------------------------|--------|
| ★ | 📁 | Gestión  | Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%  | 2019 | Diario Gestión                  | May. 6 |
| ★ | 📁 | Prieto Andreu, Joel Manuel   | A systematic review about gamification, motivation and learning in high school   | 2020 | Revista Turrosa                 | May. 6 |
| ★ | 📁 | Ventura Maira, Waler Ventura; Vasquez Mendoza, Andrew Stalin           | Labor stress and performance of efectivos policiales de la dependencia de Chiclayo   | 2021 | Revista Horizonte Empresarial   | May. 6 |
| ★ | 📁 | Cieza Sánchez, Edwar; Chavarry Ysla, Patricia del Rocio                | Herzbergian motivation plan adn job performance of the unersity teacher  | 2022 | Revista Horizonte Empresarial   | May. 6 |
| ★ | 📁 | Alva Barahona, River   | Motivacion laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del hospital San Juan Bautista, Huaral 2021                    | 2022 |                                 | May. 6 |
| ★ | 📁 | Real Academia Española   | Diccionario de la lengua española  | 2023 | Real Academia Española          | May. 6 |
| ★ | 📁 | Leite Lúcio, Karlla Danielle; Sousa Albuquerque, Maria Girlane; Vas... | Fatores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem  | 2019 | Revista Cultura de los Cuidados | May. 6 |
| ★ | 📁 | Villasana Arreguin, Laura Margarita; Sanchez Macias, Arm...            | Factors that affect the motivation and retention of knowledge workers  | 2022 | Revista San Gregorio            | May. 6 |
| ★ | 📁 | Tacuri-Palaguachi, Mercy Janneth; Orbe-Guaraca, Marjory Prisila        | Motivation and job performance at the Catholic University of Cuenca. Case: Cañar Extension                                       | 2021 | Revista Interdisciplinaria d... | May. 6 |
| ★ | 📁 | Mancini, Natalia A; Segretin, Soledad M; Lipina, Sebastian J; ...      | Differences in performance in a planning task according to motivation of preschool children                                      | 2019 | n Journal of Neuropsychology    | May. 6 |
| ★ | 📁 | Torres Uceda, Diana Lucia; Cordova Chirinos, José William              | Job performance in executing unit 304 of the Lambayeque region   | 2021 | Revista Hacedor                 | May. 6 |
| ★ | 📁 | Brito-Carrillo, Clara; Pitre-Redondo, Remedios; Cardona-Ar...          | Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company                                    | 2020 | Revista Informacion Tecnologica | May. 6 |
| ★ | 📁 | El Peruano   | Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder  | 2019 | Diario el Peruano               | May. 6 |
| ★ | 📁 | Ardiles Abanto, Ada Luz Clotilde; Alva Loyola, Maria Elena; Oseda ...  | Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope-2021                   | 2022 | Revista Multidisciplinar Cie... | May. 6 |
| ★ | 📁 | Nieto-Maquez, Natalia Lara; Garcia-Sinasia, Sandra; Perez Nli...       | Relaciones de la motivación con la metacognición y el desempeño en el rendimiento cognitivo en estudiantes de educación primaria | 2021 | Revista Anales de Psicología    | May. 6 |
| ★ | 📁 | Davila Moran, Roberto Carlos; Agüero Corzo, Eucaris del Carm...        | Labor incentives and organitonal performance in workers of a peruvian company  | 2022 | Revista Universidad y Sociedad  | May. 6 |
| ★ | 📁 | Guisela, Buurga Vasquez; Wiesse Eslava, Sandra Juliana                 | Motivacion y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la region Lambayeque.                | 2019 |                                 | May. 6 |
| ★ | 📁 | Llango Vargas, Edgar Francisco; Murillo Pardo, Jandry Jaret; Panc...   | La motivacion como factor en el aprendizaje  | 2019 | Revista: Atlante                | May. 6 |
| ★ | 📁 | Nolazco Labajos, Fernando Alexis; Bustamante Cieza, Elvis Iván; Mo...  | Work motivation in a service company in Lima, Peru   | 2021 | INNOVA Research Journal         | May. 6 |
| ★ | 📁 | La Republica   | Empleo: ¿qué es lo que más motiva a los trabajadores peruanos?   | 2021 | Diario La Republica             | May. 6 |

1 of 37 documents selected

23°C Mayorm. nublado

Búsqueda

ESP LAA