



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación y desempeño laboral de los colaboradores  
de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Merino Diaz, Roxana ([orcid.org/0000-0003-2704-4292](https://orcid.org/0000-0003-2704-4292))

Toledo Alvaron, Cecilia Rosaluz ([orcid.org/0000-0003-1209-0835](https://orcid.org/0000-0003-1209-0835))

**ASESORA:**

Dra. Rojas Romero, Karin Corina ([orcid.org/0000-0002-6867-0778](https://orcid.org/0000-0002-6867-0778))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CALLAO - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Con amor dirigido a nuestros progenitores dado a su apoyo desinteresado en cada fase de nuestra educación profesional e inculcarnos a ser mejores personas.

## **Agradecimiento**

A nuestros progenitores y a nuestras familias por su impulso y motivación. Además, a nuestros formadores por sus enseñanzas en cada etapa de nuestra vida universitaria.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VII. CONCLUSIONES	36
VIII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de datos de la motivación	261
Tabla 2 Frecuencia de datos del desempeño laboral	272
Tabla 3 Frecuencia de datos de la motivación y desempeño laboral	283
Tabla 4 Frecuencia de datos entre factores extrínsecos y desempeño laboral	24
Tabla 5 Frecuencia de datos entre factores intrínsecos y desempeño laboral	25
Tabla 6 Prueba de la normalidad de las variables	26
Tabla 7 Matriz de interpretación de Rho de Spearman	27
Tabla 8 Relación entre motivación y desempeño laboral	28
Tabla 9 Análisis de correlación de la hipótesis 1	29
Tabla 10 Análisis de correlación de la hipótesis 2	30

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Variable motivación	21
Figura 2	Variable desempeño laboral	22
Figura 3	Asociación de la motivación y desempeño laboral	<b>23</b>
Figura 4	Asociación entre factores extrínsecos y desempeño laboral	24
Figura 5	Asociación entre factores intrínsecos y desempeño laboral	25

## Resumen

La investigación desarrollada estudió los temas de motivación y desempeño laboral, tiene como objetivo vital establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022, según metodológicamente se clasifica como tipo aplicado, nivel correlacional, de carácter censal, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, técnica la encuesta, su instrumento para la recolección de datos es el cuestionario, por lo tanto el instrumento fue viable y confiable, de acuerdo con el juicio de los expertos en materia de la misma manera los datos fueron analizados por el programa estadístico SPSS. Se utilizó para el análisis de datos a través de la prueba de normalidad no paramétrica. Para concluir la investigación a propósito de la hipótesis general, se avala en el resultado del coeficiente correlacional de Rho Spearman, manifiesta un Sig. (bilateral) = 0.000; inferior a 0.05, suprimiendo la hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna. El valor de Rho Spearman = 0.893 que representa una relación de modo positivo muy fuerte. Por ende, si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022.

**Palabras Clave:** Motivación, rendimiento, desempeño laboral.

## **Abstract**

The research developed studied the issues of motivation and work performance, its vital objective is to establish the relationship between the motivation and work performance of the collaborators of the company Agromer Perú EIRL Lima, 2022, according to methodologically it is classified as applied type, correlational level, of census character, quantitative approach, non-experimental design, survey technique, its instrument for data collection is the questionnaire, therefore the instrument was viable and reliable, according to the judgment of the experts in the matter in the same way the Data were analyzed by the statistical program SPSS. It was used for data analysis through the non-parametric normality test. To conclude the investigation regarding the general hypothesis, it is supported by the result of the Rho Spearman correlation coefficient, manifests a Sig. (bilateral) = 0.000; less than 0.05, suppressing the null hypothesis and validating the alternate hypothesis. The value of Rho Spearman = 0.893 which represents a very strong positive mode relationship. Therefore, if there is a significant relationship between motivation and work performance of the employees of the company Agromer Perú EIRL Lima, 2022.

**Keywords:** Motivate, job work, performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las entidades del mundo están requiriendo de talento humano que rinda cada vez mucho más, por la competencia global que existe en los mercados y la exigencia de los clientes, entonces resulta importante conocer sobre las causas que predominan en el desempeño del trabajador, para dirigirlos adecuadamente y obtener su máximo rendimiento, como se sabe las personas reaccionan a estímulos que influyen directamente en su comportamiento en el trabajo, estos estímulos son sus motivaciones, la motivación del trabajador se traduce de la percepción que éste tiene del trabajo que realiza que repercute de modo bueno o malo en el desarrollo de sus actividades en la compañía (Marr, 2023).

El tema de la motivación y el desempeño en el trabajo ha sido abordado en el ámbito internacional por Abduraimovich (2023), quien corroboró que la motivación es un determinante fundamental para generar buenos resultados en el desempeño del trabajo del talento humano, es decir, al incorporar acciones que permitan generar confort a los empleados en su zona de trabajo permitirá el óptimo desarrollo de sus actividades acorde a los plazos estipulados y aportar a las metas de la entidad. Además, se indagó la investigación de Lymareva y Yudenko (2023) quienes detectaron que ante cualquier cambio que se incorpore en mejorar la situación física, mental y psicológica del colaborador (motivación) genera el buen desarrollo de sus actividades y aportar a las metas de la institución (desempeño en el trabajo) para concretar con los fines de la institución.

Se percibe de acuerdo a los datos estadísticos de la OIT, que inciden en el terciario de los colaboradores de la Unión Europea como también en los empleados de EE.UU., Turquía, El Salvador y Uruguay, los colaboradores tienen un labor agotador con mínimo de tiempo y a mayor rapidez; se aprecia que el 25% y 40% de los colaboradores del mundo se ven en un trabajo emocionalmente más exigentes; por otro lado el 20% de los empleados de EE.UU, Europa y Turquía no se ven exigidos ya que ellos pueden tomarse el tiempo de una a dos horas de permiso laboral para que puedan ver en cuestión personal y familiar; para concretar el 30% de los colaboradores afirman tener un trabajo sin el compromiso de destacar profesionalmente en la compañía (OIT, 2019).

En el Perú, se indagó referente a los aspectos que valora el talento humano de sus compañías para estar motivados en el desarrollo de sus funciones y sentirse comprometidos con los fines de la entidad, por lo que el 75,1% revela que un determinante fundamental es la conciliación entre las responsabilidades en cada uno de sus hogares y sus actividades laborales, otra data es que el 73,8% anhelan un ambiente de trabajo óptimo y adecuado, el 66,5% esperan que la entidad les brinde oportunidades de crecimiento y desarrollo en el ámbito profesional, el 45,1% desean un salario acorde al mercado, el 38,4% esperan que se valore su trabajo y sea recompensado, y un 31,6% espera que se fomenten acciones para afrontar con éxito las exigencias laborales (Page Group Perú, 2023).

Desde el marco local Agromer Perú EIRL, es una compañía encargada de la fabricación de tuberías para riego tecnificado mensualmente la empresa factura alrededor de ochenta mil soles (S/ 80,000), se ha venido observando que sus ingresos han tenido en los últimos meses una baja del 15%, el cual nos ha llamado mucha la atención debido a que la cantidad de pedidos es el mismo y que en algunos casos se han detectado devoluciones por factores de fallas en la fabricación, corte y embalaje, no se entrega en orden y en el tiempo designado a las agencias. Analizando el proceso se ha identificado que existen maquinarias que ya están obsoletas y que no cuentan con mantenimiento preventivo, asimismo no se está produciendo lo proyectado en cada mes por lo expuesto anteriormente. Es aquí que nos llama la atención y observamos que el personal tiene últimamente muchas llamadas de atención por las tardanzas recursos humanos en su último reporte ha indicado que el 28% ha llegado tarde y está molesto por los descuentos, a pesar que hace sobre tiempo y esto no se le reconoce.

Por ello, es relevante que los directivos comprendan y fomenten nuevas formas de motivación para el talento humano, ello permitirá fomentar el sentido de pertenencia del personal, calidad en el ambiente de trabajo y promover el liderazgo en las diversas áreas. Un primer paso es que la compañía implemente una política para medir los avances dentro del trabajo, con ello identificar las falencias, incidencias laborales negativas y calcular el avance de cumplimiento de labores, una vez realizado lo manifestado se brindarán alternativas prácticas que lo superen para que permitan concretar los fines empresariales, mayor rentabilidad y la

sostenibilidad en el mercado competitivo. Pero, de persistir la situación en la entidad ocasionará el descenso de las utilidades, la falta de solvencia económica que genere su baja rentabilidad empresarial (Chaerul y Ardian, 2019).

Llegando a plantear, así como problema principal ¿Qué relación hay entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022?; problemas secundarios: (a) ¿Qué relación hay entre factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa?; (b) ¿Qué relación hay entre factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa?

Este estudio se justifica teóricamente, dado que se ha consolidado un sistema de doctrinas de diversos autores, por lo que los futuros tesisistas que opten por una similar temática podrán considerarlo como un antecedente. Asimismo, Trigo (2021), asevera que los postulados teóricos son un cuerpo o esquematización conceptual que permite afianzar las diversas perspectivas en la comunidad científica y consolidarlo para cerrar los vacíos del conocimiento (p.12). Mientras que la justificación práctica recae en se brindaron sugerencias a la entidad para superar las falencias detectadas, como lo señala Fernández (2020), es el aporte, solución o propuesta que se le brinda a la entidad investigada para la superación de sus problemáticas que permitan concretar sus metas (p.71). Y la justificación metodológica, recaen que el instrumento elaborado permitió recopilar los datos, y se garantizó su proceso de validación y fiabilidad antes de su aplicación. También, Haidi et al., (2023), refieren que las pautas normativas y técnicas para la elaboración del instrumento que permita recabar la información en la muestra de estudio, y garantizar el proceso de validación y fiabilidad permite que sea empleado en los diversos campos de la investigación, ello conlleva a que se justifique metodológicamente (p.27).

Generando así el propósito general de establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022.; objetivos específicos: (a) determinar la relación entre factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.; (b) establecer la relación entre factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Finalmente planteamos alcanzar el supuesto de la hipótesis general: Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022.; hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa; (b) Existe relación significativa entre factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

## II. MARCO TEÓRICO

En primera instancia se procedió a la indagación de investigaciones de pre y postgrado, igualmente recopilando a nivel internacional artículos de índole científica. Localmente, la primera investigación que lo representa fue ejecutada por Velásquez (2022), su propósito es establecer cómo la motivación se asocia con el desempeño del colaborador que brinda sus servicios en una entidad pública ubicada en el Callao, es un estudio correlacional, los 60 trabajadores de la institución pública del Callao conformaron a la población y muestra que respondieron el cuestionario. Concluye que la motivación se vincula de modo directo a nivel medio con el desempeño laboral ( $\text{Chi-cuadrado}=0.001$ ); la motivación intrínseca se asocia de modo directo a nivel medio con el desempeño ( $\text{Chi-cuadrado}=0.001$ ); y la motivación extrínseca se vincula de modo directo a nivel medio con el desempeño ( $\text{Chi-cuadrado}=0.0001$ ).

Una segunda investigación corresponde al ámbito nacional desarrollada por Peña (2022), tiene la intención de conocer cómo la motivación se asocia con el desempeño del potencial humano de la DRE ubicada en Piura, la metodología indica tipo descriptivo y diseño correlacional de enfoque cuantitativo, la población lo conformaron 161 colaboradores, se aplicó el muestreo estratificado por modalidades de contrato, con una muestra de 114 colaboradores (14 locadores, 39 en condición de contratados y 61 nombrados), se consideró aplicar el cuestionario, y la técnica como encuesta. Se observó como la motivación se vincula de modo positivo a un nivel medio con el desempeño del personal de la DRE Piura ( $\text{Rho-Spearman}:0.560$ ); el factor intrínseco se asocia positivamente a un nivel perfecto con la motivación del personal de la DRE Piura; y el factor extrínseco no se vincula positivamente a nivel débil con la motivación del personal de la DRE Piura.

Un tercer trabajo nacional corresponde a Diaz y Consuelo (2022), plantearon la finalidad de cómo la motivación se asocia con el desempeño del potencial humano de Oechsle ubicado en Cajamarca, por lo tanto, la metodología incluye los procedimientos de estadística descriptiva, se aplicó el diseño no experimental-transversal, también utilizaron herramientas para recolectar los datos que fueron aplicados en el cuestionario (uno por cada variable), con escala de Likert. Los

autores concluyeron que la motivación se asocia con el desempeño del potencial humano de la tienda Oechsle, con un resultado de Rho de 0.271, vale decir que la motivación laboral en el establecimiento existe correlación estadísticamente elocuente, moderada y directa con el desempeño laboral.

Una cuarta investigación de ámbito nacional pertenece a Solórzano (2022), tuvieron el objetivo de identificar cómo la motivación se asocia con el desempeño del potencial humano de Kotosh EIRL que elabora cocoa y chocolate, ubicada en Huánuco, se optó por el tipo aplicada, correlacional, los 24 trabajadores conformaron a la población a quienes les correspondió responder un cuestionario. Los autores concluyeron que la motivación se asocia de modo moderado con el desempeño del potencial humano de la entidad (RhoPearson:0.415), por lo tanto, la interrogante además de las circunstancias de la limpieza, salud e higiene en el ámbito laboral afirmaron que son muy buenas, el 37% contestaron, siempre, en el estudio que se empleó permitieron obtener logros y desplegar a lo máximo sus talentos, el 50% contestaron, casi siempre. Además, el factor intrínseco se asocia de forma baja con el desempeño del potencial humano de la entidad (RhoPearson:0.291). Finalmente, el factor extrínseco se vincula de modo bajo con la motivación de los empleados de la compañía (RhoPearson:0.389). Por lo tanto, a cualquier cambio que se presente en la motivación y sus dimensiones repercutirá de manera significativa en el desempeño de la compañía que permita cumplir sus fines empresariales.

El quinto trabajo de índole nacional corresponde a Chapoña (2021), planteo el propósito de establecer cómo la motivación se asocia con el rendimiento del potencial humano de la compañía de ingenieros ubicada en Chepén, optó por un estudio del tipo aplicado, no experimental y enfoque cuantitativo, los 60 colaboradores conformaron la población y de igual manera a la muestra para aplicarles el cuestionario. En conclusión la motivación se asocia con el desempeño del potencial humano de la entidad de ingenieros (RhoPearson:0.379); al ejecutarse cambios a nivel intrínseco se manifestará mejorías en el desempeño del potencial humano de la compañía de ingenieros (RhoPearson:0.174); y al realizarse modificaciones a nivel extrínseco se presentará mejoras en el desempeño de la fuerza laboral de la compañía de ingenieros

("RhoPearson:0.420") que promueva a cumplir los fines empresariales y a elevar la rentabilidad.

Con conocimientos del sexto antecedente corresponde al medio internacional, Bayser (2022), realiza un artículo científico con el propósito de explicar cómo la motivación se vincula con el desempeño del potencial humano (departamento de enfermeros) en una entidad gubernamental ubicada en Buenos Aires, utilizó por él método de estudio observacional, descriptivo y transversal, los 60 colaboradores profesionales de enfermería que conformaron la muestra para obtener la información, también se empleó el muestreo no probabilístico. Con respecto a los resultados de índole inferencial señalan que motivar se asocia positivamente con el desempeño del talento humano, igualmente se presenta a nivel significativo. Es decir, que al incrementar el grado de la motivación del personal implicará en que su desempeño profesional sea el idóneo. Por ello, concluye que la vinculación de la motivación es positiva, y estadísticamente es representativa con el desempeño profesional.

Respecto al séptimo investigación corresponde al ámbito internacional de Lino (2022), donde su propósito radica es diagnosticar cómo la motivación se asocia con el desempeño o rendimiento de los socios comerciantes del mercado de vendedores minoristas ubicado en Paján de Ecuador, la metodología a emplear es un enfoque mixto (métodos cuantitativos y cualitativos), se apoyó de la encuesta y entrevista con cuestionario que fue aplicado a los 84 socios del mercado. Por lo tanto, se concluyó que la motivación implica e incide en el desempeño de los socios comerciantes en los internos-externos enlazados al objetivo, controlar el trabajo, ingresos económicos, obtención de méritos, promoción, etc., accede a demostrar que requiere cada uno de los accionistas para obtener mayor nivel motivacional. Conocer el rendimiento de los trabajadores permite que se genere espacios de intercambio de información, implementar estrategias óptimas para su solución, de esta manera se podrá integrar al personal y buscar la idoneidad de los servicios en bien de los clientes. Sugiere atribuir estrategias de motivación laboral para brindar un adecuado ambiente laboral, brindar reconocimientos basados en los resultados e implantar nuevos objetivos.

El octavo trabajo internacional pertenece a Cedeño (2022), el autor sostuvo la finalidad de estudiar cómo la motivación se asocia o vincula con el desempeño del potencial humano de una compañía ubicada en Quito, los métodos corresponden al deductivo, inductivo, sintético, bibliográfico las técnicas fueron la observación, encuesta. La población lo conformaron todos los empleados de la compañía (30), la misma que fue utilizada para las indagaciones. Concluye, la motivación se asocia de manera positivo con el desempeño del potencial humano de la compañía, por lo que se comprobó que los colaboradores no reciben incentivos para que puedan mejorar su atención hacia los usuarios, supuestamente los propios jefes no valoran sus esfuerzos. Igualmente, el personal no tiene conocimiento certero ni el sentido de compromiso para concretar los fines de la compañía.

Principales fundamentos y principios teóricos de los distintos autores e intelectuales con respecto a las variables lo consideramos mediante una cita con relación a la motivación y desempeño en el trabajo, igualmente con sus respectivas dimensiones a continuación; en cuanto a la primera variable, motivación, define que es el incentivo que conduce a un determinado comportamiento de un individuo, y en el aspecto laboral puede ser inducido por un componente externo como una recompensa en el trabajo, también a un componente interno como la obtención de metas, por lo que ambas partes sienten la necesidad o anhelan el deseo de lograr una conducta propia. (Peña y Villón, 2018).

Según Chiavenato (2020), asevera que la motivación tiene alta vinculación con la conducta de las personas como los empleados, colaboradores, remarcando que hay factores, que afectan en sus necesidades y expectativas de las personas, por lo tanto, se convierten en motivaciones para obtener las metas propuestas.

Como complemento tenemos a Vilallonga (2020), señalan que la motivación es un comportamiento o conductas que se impulsan por alguna acción o factores inherentes (internos y/o externos) dentro de una compañía para inducir en el talento humano su sentido de identificación con las metas estipuladas para su cumplimiento efectivo en un determinado periodo del tiempo. Además, las conductas pueden ser inducidas a nivel externo, cuando se fomentan las

innovaciones, el tipo de comunicación, los modos para resolver inconvenientes y la estructura orgánica. Por otro lado, a nivel interno, son actividades propias del individuo y la manera en cómo valoran sus esfuerzos para aportar en las metas.

Con referencia Desy y Riyanto (2020), mencionan que motivar al personal de una compañía implica un proceso minucioso que permita fomentar determinadas conductas del talento humano para concretar los propósitos de la entidad. Es relevante precisar que los directivos deben estipular estímulos teniendo como punto de partida lo que desean y anhelan los trabajadores, de este modo generar entusiasmo, compañerismo, trabajo colaborativo y que sean valorados de acuerdo a sus esfuerzos aportados a las metas.

La motivación acorde con Jordan et al. (2019), revelan que posee un elemento no cognitivo, es decir, radica en que la compañía debe impulsar a sus colaboradores con la delimitación oportuna de estrategias que permitan adoptarse a los entornos cambiantes y cada vez más competitivos, ello conllevará a concretar los objetivos de mediano como de largo plazo con efectividad. Asimismo, la motivación laboral es explicada por diversos teóricos, como lo señala Ryan (2019) nos dice que las teorías principales en cuanto a la motivación son la pirámide de las necesidades desarrollada por Maslow, del reforzamiento, de factores, de valencia-instrumentalidad y expectativa, del ajuste regulatorio, del establecimiento de metas y de la autodeterminación (p. 507).

Respecto al fundamento teórico de la sistematización de la motivación, Herzberg lo argumenta a partir de los determinantes, por lo cual considera que la motivación se caracteriza desde el punto de vista externo, donde priman las directivas o políticas de la compañía y la gerencia, las condicionantes del bienestar laboral, las relaciones con el jefe inmediato, las competencias profesionales del supervisor, la estabilidad laboral, la remuneración y las relaciones con los compañeros de trabajo. Además, del enfoque interno se debe evaluar la delegación de responsabilidad, el sistema de ascensos, las habilidades individuales, autonomía laboral, fijación y evaluación de metas y retroalimentación de actividades (Chiavenato, 2020).

Por ello, al indagar los diversos teóricos referentes a las dimensiones de la motivación, se identificó que se encuentra el determinante extrínseco y por otro lado el intrínseco. Se aprecia en el primer lugar la dimensión, los determinantes extrínsecos, según Broek et al (2021), se refieren a que los empleadores estipulan estímulos, como un sistema de recompensas, planes de formación, estabilidad laboral, ascensos, beneficios laborales u otros aspectos para persuadir a que los colaboradores participen con mayor entusiasmo para concretar los objetivos y que participen activamente en todas las tareas que se le designa.

La segunda dimensión, es decir, la motivación intrínseca conforme con Henning et al. (2019), Postulan que el individuo se incentiva a sí mismo para el desarrollo de sus actividades propias del trabajo, tal es el caso de poseer entusiasmo, ser autónomo, participar activamente cuando solicitan alguna mejora, labora sin necesariamente esperar una recompensa por parte de sus supervisores, sino se siente satisfecho con las condiciones laborales que posee y brinda lo mejor de sí para cumplir con los objetivos determinados por la compañía. Además, Rheinberg y Engeser (2018), postulan que el personal que disfruta de sus actividades cotidianas contribuirá sosteniblemente en el éxito organizacional, por ende, es una tarea imprescindible para que los directivos identifiquen los determinantes intrínsecos para que el potencial humano se oriente en el cumplimiento de los propósitos para lograr beneficios colectivos y su desarrollo profesional.

Por lo indicado, es preciso aseverar que el recurso humano toma decisiones cotidianas respecto a la permanencia en su centro de labores, si se siente conforme opta por seguir laborando, caso contrario busca otras alternativas donde se le brinde mejores oportunidades. Por ello, la compañía debe identificar los incentivos tanto internos y externos para poder satisfacerlos y potencializar sus competencias en bien del desarrollo de la empresa para lograr una rentabilidad sostenible (Neely et al., 2022).

Referente a la segunda variable, define el desempeño en el ámbito laboral que se asocia al conjunto de comportamientos y conductas que a través de ello son

comunicados por los colaboradores en el cual puede afectar a la institución (Ángeles et al., 2022).

Mientras tanto Gayeong et al. (2022), definen que son las conductas que los empleados tienen en una empresa o institución también tienen relación directa con cada uno de los logros obtenidos del objetivo programado, esta variable es mensurado con habilidades, la conducta y la obtención de las metas, se comprende de acuerdo al adecuado desempeño se sujeta en primer mano del capital humano.

Otra manera de contribuir tenemos a Sitopu et al. (2021), estipulan que los determinantes del desempeño del potencial humano son la disciplina en el trabajo, la cooperación participativa, un buen ambiente laboral, incentivos justos, con lo mencionado se podrá lograr la buena disposición del personal para cumplir con las directivas emitidas por la empresa a bien del logro de las metas.

Sin embargo, Chiavenato (2020), estipula que un instrumento es el que calcula la efectividad de las labores y competencias laborales del talento humano desde la apreciación tanto de los usuarios internos y externos, lo cual os permite conocer las apariencias y aspectos que se requieren para el logro de metas institucionales y personales.

Es una agrupación de sistemas que están integrados de modo interno en una compañía para orientarse y concretar los fines empresariales, para ello se debe evaluar las tareas desarrolladas por los trabajadores, las actividades según los requerimientos de los clientes y las acciones espontáneas que contravienen a los objetivos (Chemuturi y Chemuturi, 2019).

Es muy importante para las empresas implementar una adecuada evaluación al potencial humano, porque permite la planificación de los planes de acción para mejorar sus competencias, fortalecer sus capacidades, reforzar sus conocimientos técnicos e implementar mejoras laborales acorde a sus requerimientos, ello permitirá que los resultados sean favorables para toda la entidad (López et al., 2020).

Los determinantes que condicionan el desempeño de la fuerza laboral son las instalaciones o el ambiente físico de la empresa, los recursos laborales, el compañerismo, la forma de supervisión, la personalidad y la motivación, lo indicado repercutirá en el estado de ánimo del personal, su nivel de compromiso y dedicación para el cumplimiento de sus actividades designadas en el centro de labores (Bhardwaj y Kalia, 2021).

Complementando la información, Aryani y Widodo (2020), señalan que los determinantes del desempeño del trabajador son las características propias del empleo, el sentido de lealtad y el nivel de empleabilidad.

Por su parte Khalid (2020), estipula que los colaboradores demuestran efectividad en el desarrollo de sus actividades cuando están conformes con sus salarios como una manera de motivación, y que además se valoren sus esfuerzos realizados para concretar con las metas organizacionales.

Además, Chiavenato (2020), estipula que, para evaluar el desempeño del talento humano, primero se analiza la efectividad referente a la tarea designada, luego los comportamientos según el contexto que se presente y finalmente las conductas distractoras, todo ello permitirá recabar información para conocer de manera integral las deficiencias para su corrección oportuna y lograr el éxito de los fines empresariales. De igual manera para la valoración de los resultados en el trabajo del personal implica seguir un modelo de los tres factores, es decir, primero examinar desde la perspectiva de la tarea, las conductas contraproducentes y los comportamientos contextuales (Young et al., 2020).

Además, Craig et al. (2020), requiere determinar la efectividad en el trabajo del talento humano se evalúan de forma integral desde tres perspectivas, partiendo con la tarea o actividades, según el contexto o circunstancias y las conductas que no benefician a las metas de la entidad.

Respecto a la primera dimensión del desempeño laboral, es decir, al desempeño de tarea, García (2018), colaboradores en cada uno de sus puestos, donde los indicadores que se evaluarán al talento humano es la calidad en la ejecución de sus actividades, el uso idóneo de los recursos que se le asignaron, su

tino para afrontar los problemas, estar dispuestos a afrontar las actividades desafiantes y actualizarse constantemente para contribuir y concretar las metas de la institución.

Referente a la segunda dimensión, desempeño contextual, Chiavenato (2020) postula que se vincula a los impactos positivos de la empresa, ya sea a nivel psicológico o social, es decir la colaboración participativa, el ambiente de trabajo y la resolución de problemas. Por lo cual, los indicadores que se evalúa al talento humano es su capacidad de brindar iniciativas, cooperar con sus compañeros en de labores, generar un sentido de pertenencia y compromiso, de igual modo tener el ímpetu de innovar para mejorar las condiciones de trabajo en bien de todos los colaboradores de la compañía.

Y la tercera dimensión, es decir, las conductas contraproducentes, según Khalid (2020), se refieren a que el talento humano muestra comportamientos que perjudican a la organización, respecto a ocultar información, el robo de documentos importantes, ausencias al centro de labores, distracciones, etc. Por lo cual, los indicadores que se evalúan al talento humano recae en que tengan la capacidad de controlar los agentes o circunstancias que los distraiga de sus metas laborales, es decir, estar atentos a las indicaciones que se les ha encomendado, también saber manejar con asertividad los conflictos interpersonales que se presenten a lo largo de su jornada de trabajo y utilizar la información confidencial de la compañía para los fines de la institución y no para generar algún beneficio propio.

### **III. METODOLOGÍA**

En este apartado se detalla y precisa el proceso que se aplicó a la investigación teniendo los siguientes aspectos.

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

##### **Tipo de investigación**

La indagación fue de tipo básica, ya que se utilizó para representar la situación de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL, fue de nivel correlacional, porque se asociaron las variables investigadas y se estableció su grado de vinculación. Según su orientación, postula que una investigación básica recopila diversas doctrinas teóricas, pero no brinda soluciones, en caso de la aplicada su propósito es la resolución de problemáticas presentadas en una realidad teniendo como soporte a la investigación básica (Baelo, 2019).

Por lo tanto, en la investigación se empleó el método cuantitativo a través de recojo de información posibilitando corroborar hipótesis y verificación de teorías. Por ende, respecto a su alcance temporal es transversal, pues el estudio se ejecutó en el horizonte estipulado del tiempo; y acorde a su carácter es cuantitativa, puesto que para la medición de las variables investigadas se optó por el uso de la herramienta estadística (Claret, 2019).

Arias et al. (2020), sostuvieron que evalúan la correlación entre las dos variables, pretende determinar la asociación significativa entre motivación y desempeño laboral. En este caso el nivel de la investigación fue correlacional y de corte transversal porque se encuestaron una sola única vez y en el mismo momento.

##### **Diseño de investigación**

En la investigación en cuestión se optó por el diseño no experimental, que implicó recopilar los datos sin manipular o alterar las variables; y transeccional, porque se procedió a recabar la data en un periodo definido del tiempo (Manterola et al., 2019).

### **3.2. Variables y operacionalización**

Es pertinente indicar el estudio posee variables de tipo cuantitativo, y durante la etapa de diagnóstico se delimitaron técnicas concretas que permitan su medición acorde al propósito del estudio.

#### **Variable 1: Motivación laboral**

##### **Definición Conceptual**

Peña y Villón (2018), precisan que es el incentivo que conduce a una determinada conducta de un individuo, y en el aspecto laboral puede ser inducido por un componente externo como una recompensa en el trabajo, también a un componente interno como la obtención de metas, por lo que ambas partes sienten la necesidad o anhelan el deseo de lograr una conducta propia.

##### **Definición Operacional**

Capacidad de una compañía de sostener involucrados a su potencial humano para ofrecer un buen rendimiento para concretar los propósitos establecidos en la compañía.

##### **Dimensiones**

La variable indagada tiene como dimensiones: (1) Factores extrínsecos. (2) Factores intrínsecos.

Asimismo, los indicadores son los siguientes: (1.a) Política. (1.b) Bienestar laboral. (1.c) Relación con el jefe. (1.d) Competencias. (1.e) Estabilidad laboral. (1.f) Remuneración. (1.g) Sistema de ascensos. (1.h) Desarrollo profesional. (2.a) Delegación de responsabilidad. (2.b) Asuntos irrelevantes. (2.c) Relación con los colegas. (2.d) Habilidades individuales. (2.e) Fijación de metas.

Para evaluar los indicadores de sus dimensiones se optó una escala ordinal (ítems ordenados).

## **Variable 2: Desempeño laboral**

### **Definición Conceptual**

Ángeles et al. (2022), aseveran que es un conjunto de conductas que a través de ello son comunicados por los colaboradores en el cual puede afectar a la institución.

### **Definición Operacional**

Es el rendimiento revelado por el potencial humano luego de ejecutar sus tareas o labores encomendadas por la compañía.

### **Dimensiones**

La variable en estudio tiene como dimensiones: (1) Desempeño de tarea. (2) Desempeño del contexto. (3) Conducta contraproducente.

También, se estipularon los siguientes indicadores: (1.a) Eficiencia. (1.b) Eficacia. (1.c) Resolución de problemas. (1.d) Actividades desafiantes. (1.e) Capacidad de iniciativa. (1.f) Actualización de la información. (2.a) Capacidad de planificación. (2.b) Cooperación. (2.c) Sentido de compromiso. (2.d) Capacidad de emprender. (2.e) Participación activa. (3.a) Falta de atención. (3.b) Conflictos laborales. (3.c) Mal uso de tiempo y recursos. (3.d) Uso de la información.

Para evaluar los indicadores de las dimensiones, se optó por una escala ordinal (ítems ordenados).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Acorde con Haidi et al. (2023) por lo tanto, que es el conjunto de agrupaciones que poseen ciertos sucesos parecidos; es decir, que tienen igualdad de similitud en dichas cualidades o atributos. Para el estudio se optó a la totalidad del personal de la empresa Agromer EIRL que asciende a 23.

## **Muestra**

En la investigación realizada integraron el total de 23 empleados de la empresa Agromer EIRL, en el cual se optó por una muestra del tipo censal, para la obtención de recolección de la información requerida, por lo que no se requirió de ninguna fórmula para hallar la muestra. Por otro lado, Mucha et al. (2021) sustentaron que la muestra es el subgrupo específico de toda la población, sin embargo son los cooperan en la recolección de la información, de la misma forma tiene que ser representativa, puesto que la muestra es de tipo censal.

## **Unidad de análisis**

En el estudio estuvo conformado por el personal de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, a quienes se les fue solicitado su punto de vista y percepciones de las variables investigadas.

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

#### **Técnica de investigación**

En el estudio en cuestión la encuesta fue la escogida como técnica, que de acuerdo con Baelo (2019), argumenta que es el conjunto de procesos que permiten de modo sistemático recabar la información de los individuos estipulados en un estudio para su posterior análisis e indagación. Por ende, se aplicó a la muestra estipulada en el estudio (23), que estuvo conformada por el personal de la compañía Agromer Perú EIRL situada en la ciudad de Lima, para conocer los argumentos de motivación laboral (v1) y desempeño laboral (v2).

#### **Instrumento de investigación**

El instrumento del cuestionario se refiere al conjunto o agrupación de interrogantes referente a una o más variables investigadas y proceder a medirla (Haidi et al., 2023), para recabar la información en la investigación se optó usar el cuestionario, en donde está tiene enumerada las preguntas respecto a las dos

variables estudiadas, y se delimitaron 60 ítems en total, se evaluó a 23 trabajadores en la ciudad de Lima, en escala de Likert (Totalmente de acuerdo {5}; De acuerdo {4}; Indiferente {3}; En desacuerdo {2}; Totalmente en desacuerdo {1}) que permita recopilar la información de la problemática que se identificó y se desarrolló juntando las variables con sus indicadores.

### **Validez**

Antes de emplear el cuestionario, se procedió a validarlo con el apoyo de los jueces con experiencia (se recomienda tres especialistas con gran trayectoria y una reputación intachable así mismo se recomienda que tenga como mínimo el grado de magister), que brindarán sus apreciaciones de pertinencia, relevancia, claridad y sugerencias de la elaboración del instrumento, y si es factible aplicar o no el instrumento, tomando en cuenta sus opiniones para su mejora. La referencia se detalla en los anexos 4, 5 y 6.

### **Confiabilidad**

Se va a referir a que, si el instrumento de investigación fue confiable o no, con el valor del Alfa de Cronbach. Posteriormente basado en una escala permitió conocer si el cuestionario se procede a aplicarlo a la muestra estipulada para el estudio. Por lo cual, para la motivación el valor hallado del Alfa de Cronbach fue de ,790 siendo esta de valoración Admisible, y para el desempeño fue de ,777 siendo considerado un rango Aceptable, para mayor detalle se aprecia en el anexo 7.

### **3.5. Procedimientos**

Para dar inicio con el presente estudio en un primer momento se realizó un diagnóstico de las deficiencias que aquejan a los colaboradores de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, que en este caso está vinculado a la motivación y el desempeño. Luego se redactó un documento para obtener el permiso correspondiente del gerente que nos permita poseer el libre acceso a la información que se requiera durante todo el proceso de la investigación, el documento en mención está en el apartado en el anexo 10. Luego, se empezó a indagar los antecedentes en el ámbito local, nacional e internacional, de seguida recopilar las

doctrinas teóricas, postulados y definiciones de los diversos autores referente a las variables. Lo mencionado permitió el diseño de la matriz de consistencia que recopile el problema, objetivos, las hipótesis, las variables considerando los indicadores y dimensiones, y la metodología, todo ello de manera estructurada y ordenada para que seguidamente se diseñe el instrumento, el cuestionario.

Seguidamente, para proceder con el levantamiento de la información se elaboró el cuestionario acorde a la escala de Likert estipulada con antelación, en consecuente se coordinó con el gerente de la compañía para aplicarlo de manera presencial al potencial humano.

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

Según el teórico, al respecto Guerrero y Guerrero (2020) aseveran que el método a utilizar sirve para dividir en varias partes, así se puede estudiar hechos como también fenómenos esenciales desarrolladas dentro del entorno.

Los métodos para tabulación del proceso estadístico son los programas MS Excel y el SPSS V. 26. Primeramente, se procesó el base de datos, en donde se descargó en formato MS Excel con el total de 23 colaboradores respondidos, conseguidos de las encuestas y seguidamente se importó al programa de SPSS V.26, en el cual se organizaron de acuerdo a sus tipos y se definieron los niveles ordinales de las variables como sus dimensiones. Posteriormente, el estudio descriptivo se realizó a través de tablas y figuras estadísticas, para su análisis y tabulación que permita consolidar la información de tal forma que expresen valores de las frecuencias absolutas y relativas de cada uno de las variables en estudio.

Consecutivamente se estableció un análisis de estadística inferencial, en el que se corroboraron las hipótesis establecidas en el estudio. Anticipadamente, se examinaron si los datos obtenidos alcanzan o no una distribución normal de probabilidades, por ende, se utilizó la prueba estadística de Shapiro-Wilk. Entonces se llegaron a demostrar que los datos no tienen una proximidad a la distribución normal. Asimismo, se utilizó la prueba no paramétrica, Rho de Spearman para acreditar la hipótesis de correlación de variables, se le aplicó para el procesamiento de datos el estadístico SPSS V.26.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el estudio en cuestión se estipuló citar conforme a los lineamientos de APA 7ma edición, es decir, construir las doctrinas en el marco teórico según las normativas de la universidad.

Del mismo modo se ejecutó acorde a las directivas estipuladas en la Resolución del Concejo Universitario nro. 0470-2022/UCV, que respete los lineamientos de ética profesional, donde toda data recopilada en el proceso de diagnóstico y para las doctrinas de los diversos teóricos se procedió al parafraseo correspondiente y en caso contrario a citarlo, corroborándose con el programa “Turnitin” que garantiza la originalidad del trabajo.

Además, toda información obtenida en la entidad se garantizó su reserva, el anonimato y la confidencialidad, igualmente se ha establecido que el cuestionario sea respondido de manera voluntaria y con el consentimiento de cada uno de los colaboradores de la compañía. Finalmente, para la aplicación de las encuestas se delimitó el aspecto confidencial de la data de los empleados de la compañía, con la finalidad de utilizar la información recopilada solo para fines académicos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

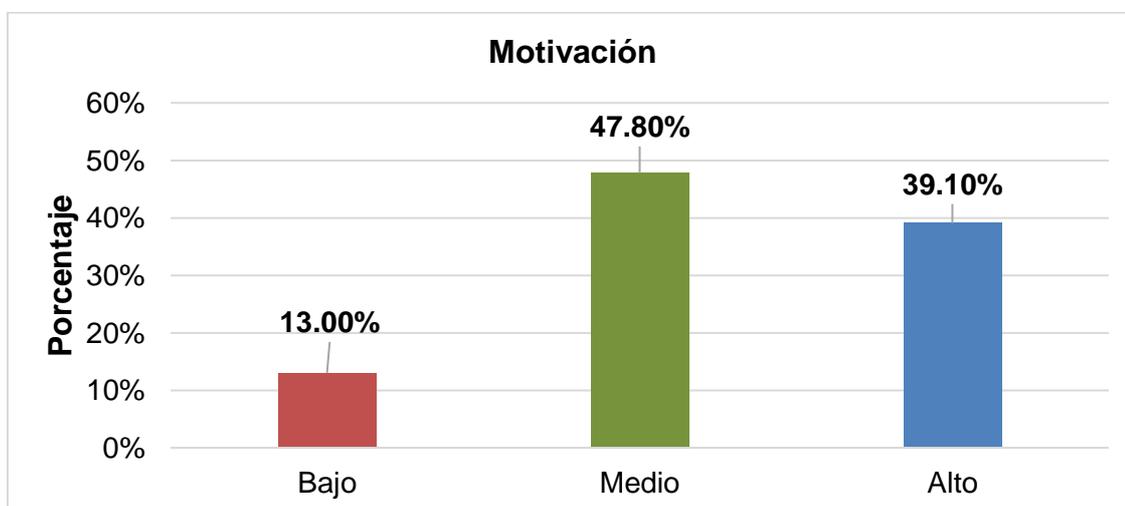
*Frecuencia de datos de la Motivación*

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	13,0	13,0	13,0
	Medio	11	47,8	47,8	60,9
	Alto	9	39,1	39,1	100,0
Total		23	100,0	100,0	

**Nota:** Procesamiento con SPSS v. 26

**Figura 1**

*Variable Motivación*



**Nota.** Acorde con la tabla y figura 1, se percibe el nivel del personal de la compañía Agromer EIRL en la ciudad de Lima, por las respuestas a los ítems de los 23 colaboradores, lo podemos clasificar en nivel: Se percibe el 47,8% la motivación a un nivel medio, el 39,1% indico un nivel alto y el 13,0% considera un nivel bajo.

**Tabla 1**

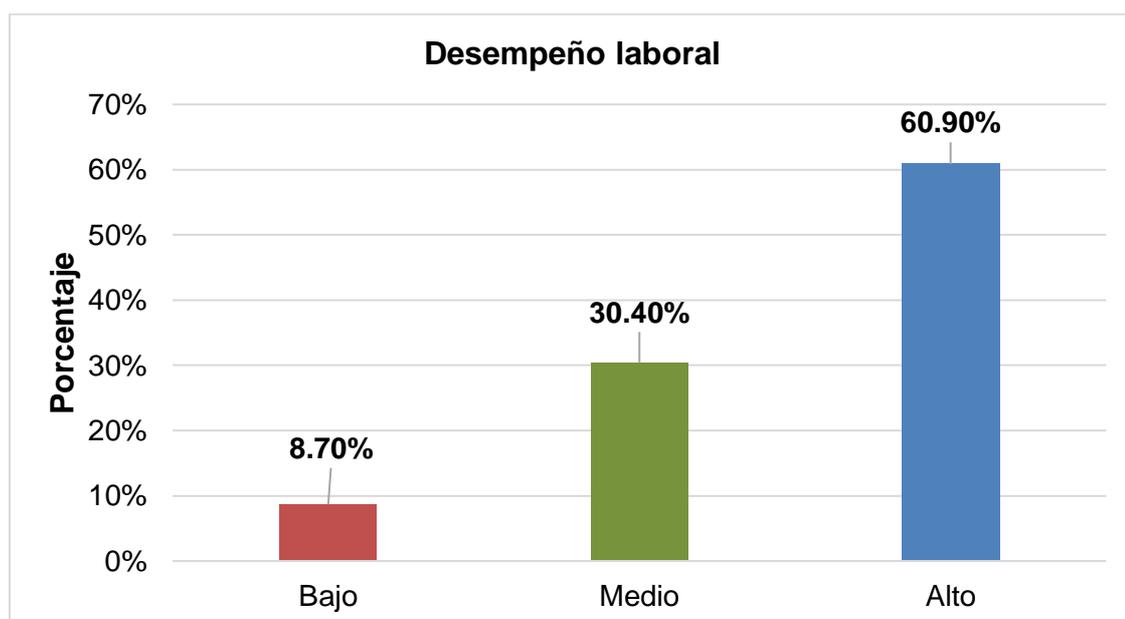
*Frecuencia de datos del Desempeño Laboral*

Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8,7	8,7	8,7
	Medio	7	30,4	30,4	39,1
	Alto	14	60,9	60,9	100,0
Total		23	100,0	100,0	

**Nota:** Procesamiento con SPSS v. 26

**Figura 2**

*Variable desempeño laboral*



**Nota.** Al visualizar la tabla y la figura 2, revelan el nivel del personal de la compañía Agromer EIRL en la ciudad de Lima, por las respuestas a los ítems de los 23 colaboradores, lo podemos clasificar en nivel: el 8,7% evidencian un nivel bajo, el 30,4% de nivel medio y solo el 60,9% del personal de la compañía Agromer EIRL evidencian un desempeño laboral alto.

**Tabla 2**

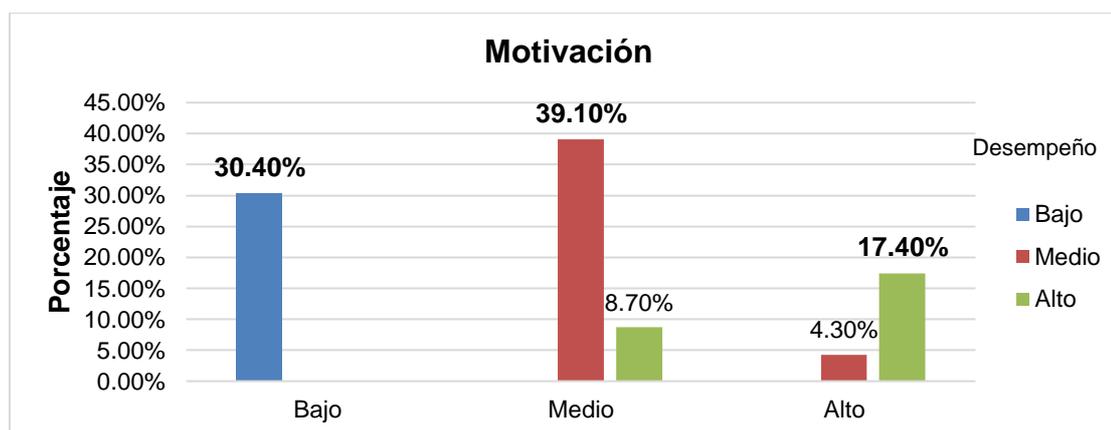
*Frecuencia de datos de la motivación y desempeño laboral*

Desempeño laboral				
Motivación	Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	30,4%	0,0%	0,0%	30,4%
Medio	0,0%	39,1%	8,7%	47,8%
Alto	0,0%	4,3%	17,4%	21,7%
Total	30,4%	43,5%	26,1%	100,0%

**Nota:** Procesamiento con SPSS v. 26

**Figura 3**

*Asociación de la motivación y desempeño laboral*



**Nota.** Según los resultados que presenta en la tabla y figura 3, el 30,4% del personal revela un bajo nivel de la motivación y de los cuales el 30,4% evidencian también un nivel bajo desempeño. Además, se aprecia que el 47,8% del talento humano demuestra un nivel medio de la motivación, de los cuales el 39,1% manifiestan un nivel medio del desempeño y el 8,7% un nivel elevado del desempeño. También, el 21,7% del personal manifiesta un alto nivel de la motivación, donde el 4,3% evidencian un medio nivel del desempeño laboral y el 17,4% un nivel alto del desempeño en el trabajo. Por lo tanto, en referencia a todo lo indicado se puede afirmar que ante cualquier cambio en mejora del nivel de la motivación del potencial humano conllevará que también se mejore el nivel del desempeño laboral.

**Tabla 3**

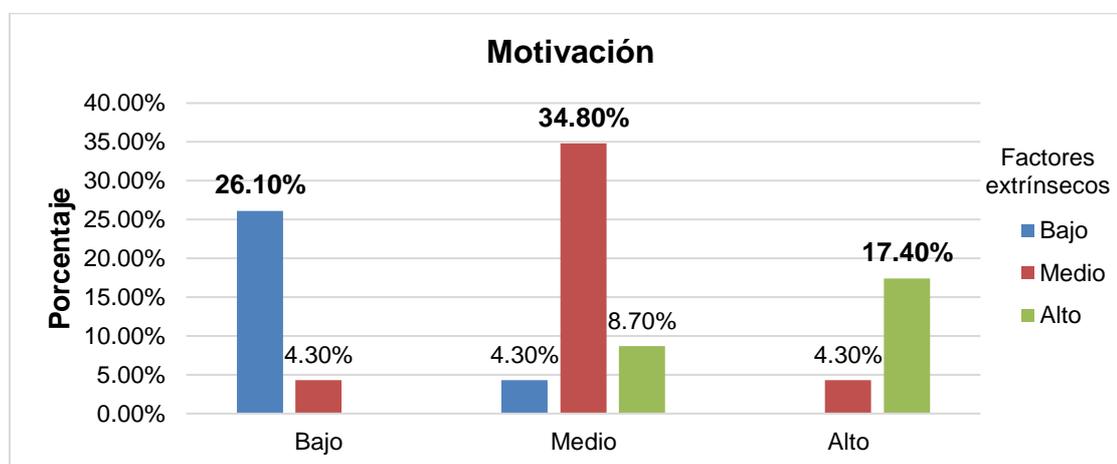
*Frecuencia de datos entre factores extrínsecos y desempeño laboral*

Desempeño laboral				
Factores extrínsecos	Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	26,1%	4,3%	0,0%	30,4%
Medio	4,3 %	34,8%	8,7%	47,8%
Alto	0,0%	4,3%	17,4%	21,7%
Total	30,4%	43,5%	26,1%	100,0%

**Nota:** Procesamiento con SPSS v. 26

**Figura 4**

*Asociación entre factores extrínsecos y desempeño laboral*



**Nota.** Acorde a los resultados en la tabla y figura 4, el 30,4% de los entrevistados evidencian un nivel bajo vinculado al factor extrínseco, de los cuales el 26,1% presentan un bajo nivel y el 4,3% un medio nivel del desempeño. También, se revela que el 47,8% del potencial humano muestra un nivel medio de los factores extrínsecos, de los cuales el 4,3% manifiestan un bajo nivel del desempeño, el 34,8% un nivel regular y por último el 8,7% un nivel alto. Asimismo, se revela que el 21,7% del personal evidencia un alto nivel de los factores extrínsecos, donde el 4,3% demuestran un nivel medio y el 17,4% un nivel alto del desempeño en el trabajo. Por ende, cualquier cambio de mejora de los factores extrínsecos del potencial humano conllevará que además repercuta de modo positivo en elevar el nivel del desempeño del potencial humano en bien de la organización.

**Tabla 4**

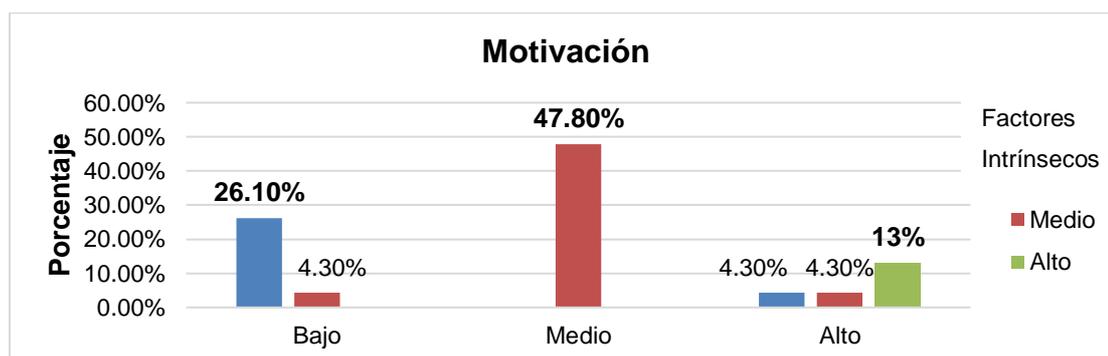
*Frecuencia de datos entre factores intrínsecos y desempeño laboral*

Desempeño laboral				
Factores intrínsecos	Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	26,1%	4,3%	0,0%	30,4%
Medio	0,0%	47,8%	0,0%	47,8%
Alto	4,3%	4,3%	13,0%	21,7%
Total	30,4%	56,5%	13,0%	100,0%

**Nota:** Procesamiento con SPSS v. 26

**Figura 5**

*Asociación entre factores intrínsecos y desempeño laboral*



**Nota.** Acorde a la tabla y figura 5, el 30,4% de los empleados revelan un bajo nivel de los factores intrínsecos y de los cuales el 26,1% evidencian de igual manera un nivel bajo y el 4,3% un nivel medio con respecto al rendimiento. Asimismo, se aprecia que el 47,8% del talento humano evidencia un regular nivel de los factores intrínsecos y de los cuales el 47,8% manifiestan un regular nivel del desempeño. Además, se visualiza que el 21,7% del potencial humano revelan un alto nivel de los factores intrínsecos, donde el 4,3% evidencian un bajo nivel del desempeño, el 4,3% un medio o regular nivel del desempeño y el 13% un alto nivel del desempeño. Por ende, en referencia a todo lo indicado se puede afirmar que ante cualquier cambio en mejora del nivel de los factores intrínsecos del talento humano conllevará que de igual modo se mejore el nivel del rendimiento laboral.

## 4.2. Prueba de hipótesis

Se identifica la adecuada prueba de contrastación de las hipótesis, por lo que se procedió a ejecutar la prueba de normalidad de datos que permita conocer el comportamiento de la data recopilada, con Shapiro-Wilk, dado que el tamaño de muestra estipulado en el estudio es inferior a 50, a continuación, se revela:

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de las variables*

	Estadístico	Shapiro- Wilk gl	Sig.
Motivación	,812	23	,001
Desempeño laboral	,814	23	,001

**Nota:** Se aprecia en la tabla 6, donde se observan la prueba de normalidad del instrumento, como de motivación y desempeño laboral, por lo tanto, en esta investigación se usó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk ya que 23 es la muestra inferior a 50, según De la Cruz y Medina (2022), propone que la prueba se manipula cuando la  $n < 50$ . Asimismo, los resultados revelan que los datos no son paramétricos (no siguen una distribución normal), ya que el sig. Bilateral (0,001) es inferior al P valor teórico (0.005), ello quiere decir que se opta por el Rho de Spearman.

Para la interpretación del valor hallado del Rho-Spearman se tendrá en consideración la siguiente matriz:

**Tabla 7**

Matriz de interpretación de Rho de Spearman

Interpretación	Valores
Asociación negativa de modo perfecto	-1.00
Asociación negativa de modo muy fuerte	-0.90
Asociación negativa de modo considerable	-0.75
Asociación negativa de modo medio	-0.50
Asociación negativa de modo débil	-0.10
No se evidencia asociación o vinculación	0.00
Asociación positiva de modo débil	+0.10
Asociación positiva de modo medio	+0.50
Asociación positiva de modo considerable	+0.75
Asociación positiva de modo muy fuerte	+0.90
Asociación positiva de modo perfecto	+1.00

**Nota.** Datos tomados de Claret (2019)

De igual manera, para contrastar cada una de las hipótesis o supuestos del estudio se seguirá la siguiente regla:

- P value < 0.05, se admite la hipótesis alterna y se procede a refutar la hip. nula.
- P value  $\geq$  0.05, no se admite la hipótesis alterna y se procede a validar la hip. nula.

## Prueba de la Hipótesis general

$H_0$ : No existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022.

$H_i$ : Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022.

**Tabla 8**

*Relación entre motivación y desempeño laboral*

		Motivación	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Motivación	1,000	,893**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	23	23
	Desempeño laboral	,893**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	23	23

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

**Nota:** Se observa en la tabla 8, tras utilizarse el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el valor hallado es  $Rho = 0,893$  demostrando que existe una correlación positivo muy fuerte entre las 2 variables expresando a mayor motivación excelente desempeño laboral. Se observa que, al valor de significancia nos indica de p es 0.000 e inferior que 0.05, ello significa que se refuta la H nula y se valida la H alterna, Por ende, si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022.

## Prueba de la Hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación significativa entre factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

$H_i$ : Existe relación significativa entre factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

**Tabla 9**

*Análisis de correlación de la hipótesis 1*

		Motivación	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Motivación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	23
	Factores extrínsecos	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	23

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

**Nota:** En la tabla 9, se puede comprobar en cuanto al grado de relación el valor Rho Spearman es 0,805 que representa una correlación de modo positivo muy fuerte y el grado de valor de P es 0.000 e inferior que 0.05, ello significa que se refuta la H nula y se considera la H alterna. Es decir, si existe relación significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral del personal de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022.

## Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe relación significativa entre factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

$H_i$ : Existe relación significativa entre factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

**Tabla 10**

*Análisis de correlación de la hipótesis 2*

			Motivación	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Factores intrínsecos	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

**Nota:** Como tal se aprecia en la tabla 10, se observa el Rho Spearman = 0,729 demostrando una correlación de modo positivo considerable y un sig. De  $\alpha = 0.000$  e inferior que 0.05, ello significa que se refuta la H nula y se acepta la H alterna, por lo tanto si existe relación significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral del personal de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Referente al propósito general del estudio, se halló el valor del Rho Spearman de 0.893 que representa un vínculo positivo a nivel muy fuerte, se aprecia que el p valor es  $0.000 < 0.005$ , es decir, validar el supuesto alterno, por ende, la motivación presenta una asociación significativa en el desempeño del personal de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022.

Lo manifestado coincide con la investigación ejecutada por Bayser (2022), el autor concluye que la motivación se vincula y asocia con desempeño del talento humano, de igual manera se presenta a nivel significativo; es decir, que al incrementar el grado de la motivación del personal implicará en que su desempeño profesional sea el idóneo. Por ello, concluye que la vinculación de la motivación es positiva, y estadísticamente es representativa con el desempeño profesional. Además, con Diaz y Consuelo (2022), concluyeron que la motivación se asocia con el desempeño del potencial humano de la tienda Oechsle, con un resultado de Rho de 0.271.

Del mismo modo con Cedeño (2022), concluye que motivación se vincula y asocia de modo positivo con el desempeño del personal en la compañía, por lo que se comprobó que el potencial humano no tiene ningún ejemplar de políticas de incentivos para que puedan brindar experiencias a sus compradores, igualmente los jefes no demuestran con acciones que valoran sus esfuerzos y el personal no tiene conocimiento certero ni el sentido de compromiso para concretar los fines de la compañía.

Asimismo, con Lino (2022), concluye que motivación incide en el rendimiento de los socios comerciantes en los internos-externos enlazados al objetivo, controlar el trabajo, ingresos económicos, obtención de méritos, promoción, etc., accede a demostrar que requiere cada uno de los accionistas para obtener mayor nivel motivacional.

Posteriormente, se reafirma con la tesis de Solórzano (2022), quien concluyeron que la motivación se asocia de modo moderado con el desempeño del potencial humano de la entidad (RhoPearson:0.415), por ende, la interrogante además de las circunstancias de la limpieza, salud e higiene en el ámbito laboral

afirmaron que son muy buenas, el 37% contestaron, siempre, en el estudio que se empleó permitieron obtener logros y desplegar a lo máximo sus talentos, el 50% contestaron, casi siempre; por lo tanto, a cualquier cambio que se presente en la motivación y sus dimensiones repercutirá de manera significativa en el rendimiento del potencial humano de la compañía que permita cumplir sus fines empresariales.

Igualmente, Velásquez (2022), concluyó que la motivación se asocia de modo directo a nivel medio con el desempeño laboral ( $\text{Chi-cuadrado}=0.001$ ). Se visualiza en la tabla, la asociación de Rho de Spearman = 0,464 entre la motivación laboral y desempeño laboral; se indica, una correlación alta porque está más cerca 1, por lo tanto, la correlación es positivamente alta.

Además, se afianza con las doctrinas teórica respecto a la motivación, de acuerdo Chiavenato (2020), asevera que la motivación tiene alta vinculación con la conducta de las personas como los empleados, colaboradores, remarcando que hay factores, que afectan en sus necesidades y expectativas de las personas, por lo tanto, se convierten en motivaciones para obtener las metas propuestas.

Asimismo, Vilallonga (2020), señalan que la motivación es un comportamiento o conductas que se impulsan por alguna acción o factores inherentes (internos y/o externos) dentro de una compañía para inducir en el talento humano su sentido de identificación con las metas estipuladas: estas conductas pueden ser inducidas a nivel externo, cuando se fomentan las innovaciones, el tipo de comunicación y la estructura orgánica. Por otro lado, a nivel interno, son actividades propias del individuo y la manera en cómo valoran sus esfuerzos para aportar en las metas.

Y referente al desempeño laboral, Gayeong et al. (2022), nos indica que son las conductas que los empleados tienen en una empresa o institución también tienen relación directa con cada uno de los logros obtenidos del objetivo programado, esta variable es mensurado con habilidades, la conducta y la obtención de las metas, se comprende de acuerdo al adecuado desempeño se sujeta en primer mano del capital humano. Y López et al. (2020), ratifica que es muy importante para las empresas implementar una adecuada evaluación al potencial humano, porque permite la planificación de los planes de acción para mejorar sus competencias, fortalecer sus capacidades, reforzar sus conocimientos

técnicos e implementar mejoras laborales acorde a sus requerimientos, ello permitirá que los resultados sean favorables para toda la organización en su conjunto.

Referente al propósito específico 1, se halló el Rho Spearman de 0.805 que representa una asociación positiva a nivel muy fuerte, se evidencia que el p valor es  $0.000 < 0.005$ , ello significa validar el supuesto, por ende, existe relación significativa entre factores extrínsecos y desempeño laboral del potencial humano de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022. Respecto a los estudios indagados, coincide con Solórzano (2022), quien concluye que el factor extrínseco se vincula de modo bajo con la motivación de los empleados de la compañía (RhoPearson:0.389).

Además, con Chapoña (2021) concluyó que al realizarse modificaciones a nivel extrínseco se presentará mejoras en el desempeño de la fuerza laboral de la compañía de ingenieros (RhoPearson:0.420) que promueva a cumplir los fines empresariales y a elevar la rentabilidad. Igualmente, Velásquez (2022), concluyó que la motivación extrínseca se asocia de modo directo a nivel medio con el desempeño (Chi-cuadrado=0.0001).

En cuando a los postulados teóricos, es relevante citar a Broeck et al. (2021), postulan que los determinantes extrínsecos se refieren a que los empleadores estipulan estímulos, como un sistema de recompensas, planes de formación, estabilidad laboral, ascensos, beneficios laborales u otros aspectos para persuadir a que los colaboradores participen con mayor entusiasmo para concretar los objetivos y que participen activamente en todas las tareas que se le designa.

Asimismo, Sitopu et al. (2021), estipulan que los determinantes del desempeño del potencial humano son la disciplina en el trabajo, la cooperación participativa, un buen ambiente laboral, incentivos justos, con lo mencionado se podrá lograr la buena disposición del personal para cumplir con las directivas emitidas por la empresa a bien del logro de las metas.

Por lo indicado, según Neely et al. (2022), Es preciso indicar que el recurso humano toma decisiones cotidianas respecto a la permanencia en su centro de labores, si se siente conforme opta por seguir laborando, caso contrario busca otras alternativas donde se le brinde mejores oportunidades; por ello, la compañía debe

identificar los incentivos tanto internos y externos para poder satisfacerlos y potencializar sus competencias en bien del desarrollo de la empresa.

Por otra parte, acorde al propósito específico 2, se halló el Rho Spearman de 0.729 que es una vinculación positiva a nivel considerable, se aprecia que el p valor es  $0.000 < 0.005$ , es decir se valida el supuesto alterno, por ende, se aprecia la asociación significativa entre los factores intrínsecos y desempeño del potencial humano de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022. Referente a los estudios indagados, coincide con Chapoña (2021) concluyó que al ejecutarse cambios a nivel intrínseco se manifestará mejorías en el desempeño del potencial humano de la compañía de ingenieros (RhoPearson:0.174).

Igualmente, Velásquez (2022) concluye que la motivación intrínseca se asocia de modo directo a nivel medio con el desempeño (Chi-cuadrado=0.001). En conclusión, la motivación intrínseca tiene relación concisamente con la responsabilidad de los empleados del área de administración en una institución del Estado, sede Callao.

De igual modo con Peña (2022), indica que obtiene la relación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral de modo positivo perfecto y su grado es fuerte. Por lo tanto se concluye: que el 99% afirmar una confianza que existe la asociación positiva fuerte entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

Asimismo teóricamente, la motivación intrínseca acorde con Henning et al. (2019), El individuo se incentiva a sí mismo para el desarrollo de sus actividades propias del trabajo, tal es el caso de poseer entusiasmo, ser autónomo, participar activamente cuando solicitan alguna mejora labora, sin necesariamente esperar una recompensa por parte de sus supervisores, sino se siente satisfecho con las condiciones laborales que posee y brinda lo mejor de sí para cumplir con los objetivos determinados por la compañía.

Asimismo, Bhardwaj y Kalia (2021), aseveran que los determinantes que condicionan el desempeño de la fuerza laboral son las instalaciones o el ambiente físico de la empresa, los recursos laborales, el compañerismo, la forma de supervisión, la personalidad y la motivación, lo indicado repercutirá en el estado de

ánimo del personal, su nivel de compromiso, dedicación para el cumplimiento de sus actividades designadas en el centro de labores.

## VII. CONCLUSIONES

Primera: Se Comprueba que, si existe asociación significativa entre motivación y desempeño del personal de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022. Corroborado en el Rho Spearman en el cual se probó para el objetivo general, se evidencia el p valor = 0,893. Asimismo, p valor es  $0.000 < 0.05$ , por lo que se valida el supuesto alternativo y refutar a la H nula, por lo cual existe asociación significativa de modo positivo a nivel muy fuerte.

Segunda: Se estableció, la existencia de asociación significativa entre el factor extrínseco y desempeño del personal de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022. Se identificó mediante el Rho Spearman referente al propósito específico 1, se demostró el p valor = 0,805. Entonces el p valor es  $0.000 < 0.05$ , por lo que se valida el supuesto alternativo y refutar a la H nula. Por lo tanto, existe asociación significativa de modo positivo a nivel fuerte.

Tercera: Se precisa que, si existe asociación significativa entre el factor intrínseco y desempeño del personal de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022. Se estableció por el Rho Spearman acorde al propósito específico 2, se identificó el p valor = 0,729. Además, el p valor es  $0.000 < 0.05$ , por lo que se valida el supuesto alternativo y refutar a la H nula. Por ende, existe asociación significativa de modo positivo a nivel considerable.

## VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Es relevante que el responsable de la Gerencia General de la compañía Agromer Perú EIRL en Lima organice reuniones semanales por áreas para que se pueda conocer los avances de las actividades, incidencias positivas y negativas que afecten en rendimiento laboral, de esta manera que se tomen las acciones oportunas para su superación. Asimismo, será necesario reuniones mensuales con todos los colaboradores para que la gerencia brinde las políticas de trabajo que implica un plan de incentivos y sistema de ascensos, informar respecto al grado de avance de los objetivos y reconocer a los trabajadores que han destacado con algún incentivo o bono monetario para que los motive a seguir comprometidos con la empresa.

Segunda: Se sugiere al encargado de la Gerencia General de la compañía Agromer Perú EIRL, que planifique las reuniones de confraternidad y actividades deportivas cada fin de mes para mermar el estrés laboral de los colaboradores y se sientan más relajados luego de la jornada de trabajo, ello permitirá motivarlos y elevar su sentido de identificación con las metas de la organización debido a que el factor extrínseco con el rendimiento en el trabajo tiene la asociación positiva. Además, para potencializar sus competencias es necesario que la empresa programe un plan de capacitaciones anual con talleres y cursos que permitan enriquecer sus conocimientos técnicos, actualizar sus competencias informáticas y reforzar sus habilidades blandas para mantener un mejor clima organizacional.

Tercera: De la misma manera, el factor intrínseco y desempeño en el trabajo quedan demostrados que tienen una relación positiva para el cual se recomienda al responsable de la Gerencia General que implemente un buzón de sugerencias dentro de la empresa Agromer Perú EIRL, para que los trabajadores brinden sus propuestas y peticiones, de esta manera que se sientan escuchados en bien del buen clima organizacional y generar su sentido de compromiso con las metas empresariales.

## REFERENCIAS

- Abduraimovich, A. (2023). The importance of motivation in effective human resource management of an organization. *Central Asian Magazine of Innovations in Tourism Management and Finance*, 4(1). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/DUY89>
- Ángeles, M., Vázquez, P. y Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Aryani, R. y Widodo, W. (2020). Exploring the effect of employability and job characteristics on contextual performance: Mediating by organizational commitment. *Management Science Letters*, 2071–2076. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.004>
- Baelo, M. (2019). *Metodología de investigación en ciencias sociales y jurídicas*. Plural. Tirant Humanidades.
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bhardwaj, B. y Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 18(2), 187–201. <https://doi.org/10.1108/XJM-08-2020-0089>
- Broeck, A., Howard, J., Van, Y., Leroy, H. y Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>

- Cedeño, V. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Yellow Flower S.A. de la ciudad de Quito* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí- Ecuador. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3807>
- Chaerul, M. y Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance for Increase Work Motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *International Journal in Management and Social Science*, 7(8).
- Chapoña, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la ciudad de Chepén, 2021* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Cesar Vallejo, Piura-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82724>
- Chemuturi, M. y Chemuturi, V. (2019). *Managing people at work: a new paradigm for the 21<sup>st</sup> century*. River Publishers.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). Mc Graw Hill.
- Claret, A. (2019). *Proyectos comunitarios e investigaciones cualitativas*. Kindle
- Craig, S., Eaton, A., Belitzky, M., Kates, L., Dimitropoulos, G. y Tobin, J. (2020). Empowering the team: A social work model of interprofessional collaboration in hospitals. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 19(1), 100327. <https://doi.org/10.1016/j.xjep.2020.100327>
- Desy, P. y Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understandin*, 7(3). <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Díaz, F. y Consuelo, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la tienda por departamento Oechsle, Cajamarca - 2021* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca-Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2136>

- Domínguez, M. (2022). *Diseño del proyecto de tesis en una investigación literaria: propuesta semi discursiva*. BIBLOS.
- Fernández, V. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica. Espíritu Emprendedor*. TES.
- García, N. (2018). *Evaluación del desempeño del talento humano basado en competencias*. Academica Española.
- Gayeong, E., Seonjae, B. y Haewon, B. (2022). ICF Based Job Performance Predictors for South Korean Industrial Accident Workers: Population-Based 3 Year Longitudinal Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19137822>
- Guerrero, G. y Guerrero M. (2020). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias*. PATRIA.
- Haidi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. INUDI.
- Henning, G., Stenling, A., Tafvelin, S., Hansson, I., Kivi, M., Johansson, B. y Lindwall, M. (2019). *Preretirement Work Motivation and Subsequent Retirement Adjustment: A Self-Determination Theory Perspective*. *Work Aging and Retirement*, 5(2), 189–203. <https://doi.org/10.1093/workar/way017>
- Johari, S. y Jha, K. (2020). Impact of Work Motivation on Construction Labor Productivity. *Journal of Management in Engineering*, 36(5), Artículo 04020052. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000824](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824)
- Jordan, S., Ferris, G., Hochwarter, W. y Wright, T. (2019). Toward a Work Motivation Conceptualization of Grit in Organizations. *Group & Organization Management*, 44(2), 320–360. <https://doi.org/10.1177/1059601119834093>
- Khalid, K. (2020). The Impact of Managerial Support on the Association Between Pay Satisfaction, Continuance and Affective Commitment, and Employee

Task Performance. *SAGE Open*, 10(1), 215824402091459.  
<https://doi.org/10.1177/2158244020914591>

Lymareva, O. y Yudenko, V. (2023). Motivation and stimulation of the staff of the organization. *Economy and Business*, 1(95), 177-180.  
<https://doi.org/10.24412/2411-0450-2023-1-1-177-180>

Lino, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral: Caso asociación de comerciantes minoristas Manuel Lorenzo Cercano del Cantón Paján, año 2021* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3825>

López, L., Parra, M. y Rubio, G. (2020). *Gerencia del talento humano*. Ediciones de la U.

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49.  
<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

Marr, B. (2023, 1 de enero). Los 7 mayores retos a los que se enfrentan todas las empresas en 2023. *Forbes10years*.  
<https://forbes.es/empresas/218222/los-siete-mayores-retos-a-los-que-se-enfrentan-todas-las-empresas-en-2023/>

Mendoza, Á. y Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación* (1a ed.). Grupo Compás.

Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). *Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado* *Evaluation of procedures used to determine the population and sample in postgraduate research works*. 12(1), 44–51.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

- Neely, A. R., Lengnick-Hall, M. L. y Evans, M. D. (2022). A process model of volunteer motivation. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100879. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100879>
- Page Group Perú (2023, 3 de enero). Prioridades de gestión de empresas para el 2023. BUK. [https://www.buk.cl/hubfs/Ebooks/Per%C3%BA/Documento\\_Estudio\\_PageGroup\\_final.pdf?\\_\\_hstc=23905317.955639f1217bf6ae0e3c0407a34a5475.1679180487039.1679180487039.1679180487039.1&\\_\\_hssc=23905317.2.1679180487039&\\_\\_hsfp=1581698643](https://www.buk.cl/hubfs/Ebooks/Per%C3%BA/Documento_Estudio_PageGroup_final.pdf?__hstc=23905317.955639f1217bf6ae0e3c0407a34a5475.1679180487039.1679180487039.1679180487039.1&__hssc=23905317.2.1679180487039&__hsfp=1581698643)
- Peña, C. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes- Perú. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63484>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Rheinberg, F. y Engeser, Y. (2018). *Motivation and action* (3a ed.). Springer Science Business Media LLC.
- Ryan, R. (2019). *The Oxford Handbook of Human Motivation* (2a ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190666453.001.0001>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A. y Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Solórzano, L. (2022). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la fábrica de chocolate y cocoa Kotosh EIRL Huánuco, 2020* [Tesis de Título

Profesional]. Universidad de Huánuco, Huánuco-Perú.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3409>

Trigo, L. (2021). La relevancia del marco teórico en la iniciación científica. Una aproximación desde la ciencia política y el estudio del desarrollo histórico del desarrollo histórico institucional. *Panorama*, 15(29).  
<https://doi.org/10.15765/pnrm.v15i29.2536>

Velásquez, V. (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021* [Tesis de Título Profesional]. Universidad de Lima, Lima- Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/16198>

Young, Y., Myoung, K. y So, N. (2020). A latent profile analysis of job performance types based on task performance, contextual performance and counterproductive work behavior. *Journal of the Korea Academia Industrial Cooperation Society*, 21(4), 145–155.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.4.145>

Vilallonga, M. (2020). *Gestión del talento y desarrollo organizativo. Algunas claves*. EUNSA.

Zacarías, H., y Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon Digital Services LLC -KDP Print US. <https://books.google.com.pe/books?id=WruXzQEACAAJ>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación hay entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022?	Establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022.	Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022	Motivación	Factores extrínsecos	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo.
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICAS</b>		Factores intrínsecos	<b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Diseño:</b> No-experimental.
¿Qué relación hay entre factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa?	Determinar la relación entre factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.	Existe relación significativa entre factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.	Desempeño laboral	Desempeño de tarea	<b>Población:</b> 23.  <b>Muestra:</b> 23.  <b>Técnica:</b> Encuesta
¿Qué relación hay entre factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa?	Establecer la relación entre factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.	Existe relación significativa entre factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.		Desempeño contextual	<b>Instrumento:</b> Cuestionario.
				Conducta contraproducente	<b>Procesar los datos:</b> Estadística de modo descriptivo y SPSS V.26.

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
MOTIVACION	Incentivo que genera un determinado comportamiento de un individuo, y en el aspecto laboral puede ser inducido por un componente externo como una recompensa en el trabajo (Peña y Villón, 2018).	Capacidad de una compañía de mantener involucrados a su potencial humano para ofrecer un buen rendimiento para concretar los propósitos establecidos en la compañía.	Factores extrínsecos	Políticas	1 y 2	Ordinal: Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Indiferente (3), De Acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5)
				Bienestar laboral	3,4 y 5.	
				Relación con el jefe	6 y 7.	
				Competencias	8, 9 y 10.	
				Estabilidad laboral	11, 12 y 13.	
				Remuneración	14, 15 y 16.	
				Sistema de ascensos	17 y 18.	
			Desarrollo profesional	19 y 20.		
			Factores intrínsecos	Delegación de responsabilidades	21 y 22.	
				Asuntos irrelevantes	23 y 24.	
				Relación con los colegas	25 y 26.	
				Habilidades individuales	27 y 28.	
				Fijación de metas	29 y 30.	
DESEMPEÑO LABORAL	Conjunto de conductas que a través de ello son comunicados por los colaboradores en el cual puede afectar a la institución (Ángeles, 2022).	Es el rendimiento revelado por el potencial humano luego de ejecutar sus tareas o labores encomendadas por la compañía.	Desempeño de tarea	Eficiencia	1 y 2.	Ordinal: Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Indiferente (3), De Acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5)
				Eficacia	3 y 4.	
				Resolución de los problemas	5 y 6.	
				Actividades desafiantes	7 y 8.	
				Capacidad de iniciativa	9 y 10.	
			Desempeño del contexto	Actualización de conocimientos	11 y 12.	
				Capacidad de planificación	13 y 14.	
				Cooperación	15 y 16.	
				Sentido de compromiso.	17 y 18.	
				Capacidad de emprender	19 y 20.	
			Conducta contraproducente	Participación activa	21 y 22.	
				Falta de atención	23 y 24.	
				Conflictos laborales	25 y 26.	
	Mal uso del tiempo y recursos	27 y 28.				
	Uso de la información	29 y 30.				

### Anexo 3: Instrumento

#### CUESTIONARIO

**OBJETIVO:** Diagnosticar la situación de la motivación y desempeño del talento humano de la compañía Agromer Perú EIRL Lima, 2022.

**INSTRUCCIONES:** En la siguiente se muestran las interrogantes y las respectivas alternativas.

A Ud. se le pide encarecidamente su honestidad para marcar con una "X" lo crea conveniente.

**Género:**  Femenino  Masculino

**Grado de instrucción:**  Primaria  Secundaria  Técnico  Universitario

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

V1 Motivación laboral	1	2	3	4	5
1. Siente usted que las políticas establecidas en el reglamento del trabajador ayudan en dar la iniciativa de una nueva idea para mejorar la producción.					
2. Usted cree que la empresa resuelve los conflictos laborales según las políticas establecidas.					
3. Considera que la empresa mejora constantemente la solución de problemas para el bienestar de todos los trabajadores.					
4. Siente que sus actividades laborales son valoradas por parte de la empresa para seguir mejorando continuamente.					
5. Cree usted que el compromiso de los trabajadores ayuda en el bienestar de cada trabajador como al de la empresa.					
6. Considera que la buena relación con el jefe genera alternativas para actualizar y mejorar el conocimiento ante el desarrollo de las actividades.					
7. Siente que existe cooperación mutua entre relación jefe y colaborador.					
8. Considera usted que las competencias profesionales son importantes para la administración del tiempo y uso de los recursos dentro de la empresa.					

9. Para usted el plantear una idea nueva o dar la iniciativa genera la envidia de las competencias laborales.					
10. Cree usted que la falta de atención a los trabajadores limita el buen desarrollo de sus conocimientos de cada trabajador.					
11. Considera usted que la estabilidad laboral depende mucho de la participación activa dentro de la empresa.					
12. Cree usted que el compromiso que muestra el talento humano de la compañía ayuda a que tengan más estabilidad y un plazo más largo a seguir trabajando.					
13. Considera usted que la falta de atención de los colaboradores genera el riesgo de la estabilidad dentro de la empresa.					
14. Cree usted que el salario que recibe está en función a lo que percibe el cual demuestra con eficiencia el logro de actividades de cada colaborador.					
15. Cree usted que los conflictos laborales y el bajo rendimiento se debe mucho por la baja remuneración.					
16. Considera usted que al tener una participación activa de los colaboradores la remuneración influye en su desarrollo.					
17. Muestra usted interés al sistema de ascensos de la empresa según su participación activa dentro de ella.					
18. Para usted el poder de la resolución de conflictos ayuda para que los superiores tomen en cuenta algún ascenso dentro de la compañía.					
19. Cree usted que el desarrollo profesional de cada trabajador ayuda para poder realizar actividades desafiantes según el mercado.					
20. Considera usted que la eficacia del jefe directo ayuda a mejorar sus competencias a nivel profesional.					
21. Considera usted que al obtener una delegación de responsabilidad más alta trae consigo un conjunto de actividades desafiantes que deberá afrontar con buenos resultados.					
22. Cree usted que en una empresa el tener una buena capacidad de planificación ayuda al desarrollo y buena distribución de responsabilidades de manera ordenada.					
23. Cree usted que existen asuntos irrelevantes que solo pueda ser resuelto por los trabajadores.					
24. Considera usted que la empresa ve los conflictos laborales como asuntos irrelevantes porque no plantea alguna solución.					
25. Para usted la relación con los colegas ayuda en concretar las metas planeadas por la compañía.					
26. Usted cree que los conflictos laborales se deben por la falta de una buena relación con los colegas.					
27. Muestra usted sus habilidades para que su jefe directo considere que tiene participación activa dentro de la empresa.					

28. Observa usted que la organización fomenta capacitaciones para actualizar sus conocimientos y así mejorar sus habilidades individuales de cada trabajador.					
29. Cree usted que la empresa le plantea la fijación de metas para lograr actividades desafiantes para tener mejor aceptación del mercado.					
30. Considera usted que la cooperación de cada trabajador puede mejorar para el planteo de fijación de metas a cumplir.					
<b>V2 Desempeño laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31. Considera usted que es eficiente la ejecución de metas para el óptimo uso de los recursos que se asigna.					
32. Para usted el bienestar laboral ayuda a los colaboradores para el buen desempeño sea mucho más eficiente.					
33. Considera usted que es eficaz la delegación de responsabilidades en la empresa.					
34. Para usted las competencias dentro de la empresa es importante para un eficaz desarrollo de actividades.					
35. Considera usted que la resolución de problemas permite mejor estabilidad laboral en la empresa.					
36. Para usted los asuntos irrelevantes que se presenta en la empresa afecta en la resolución de problemas directamente.					
37. Cree usted que las actividades desafiantes pueden ayudar en el desarrollo profesional de los colaboradores.					
38. Considera usted que las competencias laborales de los colaboradores afectan en las actividades desafiantes en la empresa.					
39. Siente usted que la capacidad de iniciativa es promovida por las competencias a nivel individual de cada talento humano de la compañía.					
40. Cree que las competencias de los colaboradores fomentan la capacidad de iniciativa dentro de la empresa.					
41. Percibe usted que dentro de la empresa es importante la actualización de los conocimientos para el logro de la estabilidad laboral.					
42. Considera usted que las habilidades individuales de los colaboradores se fomentan con la actualización de conocimientos en bien de la empresa.					
43. Siente usted que la capacidad de planificación genera desarrollo profesional en el talento humano de la compañía.					
44. Considera usted que la adecuada relación con el jefe inmediato se fortalece por la capacidad de planificación de los colaboradores en sus actividades cotidianas.					
45. Cree usted que la cooperación entre todos los colaboradores promueve las buenas relaciones con los colegas de la empresa.					
46. Percibe usted que una competencia laboral relevante es la cooperación activa de los colaboradores para concretar con las metas de la compañía.					
47. Considera usted el sentido de compromiso de los colaboradores con las metas de la empresa genera una buena comprensión con los supervisores.					

48. Considera que es relevante que se deleguen responsabilidades y brindar confianza a los colaboradores para fomentar su sentido de compromiso con los objetivos empresariales.					
49. Cree usted que la capacidad de emprender del potencial humano permite que se concreten las metas de la compañía o entidad.					
50. Considera usted que para acceder al sistema de ascensos de la empresa es importante demostrar capacidad de emprender para la consecución de los objetivos.					
51. Percibe que participar activamente en las mejoras laborales genera bienestar para todos los colaboradores de la empresa.					
52. Cree que el desarrollo profesional de los colaboradores se genera a partir de su participación activa dentro de la empresa.					
53. Considera usted que la falta de atención de los colaboradores provoca que no se logren buenas relaciones con el jefe inmediato.					
54. Percibe usted que los asuntos irrelevantes son tratados por la falta de atención de los colaboradores en la empresa.					
55. Cree usted que los conflictos laborales dentro de la empresa impiden las buenas relaciones con los colegas.					
56. Considera usted que tratar asuntos irrelevantes en la empresa ocasiona conflictos laborales que impiden concretar las metas.					
57. Considera usted que el mal uso del tiempo y los recursos de la empresa impiden la consecución de las metas fijadas.					
58. Cree usted que la falta de una adecuada remuneración es por el mal uso del tiempo y los recursos de la empresa.					
59. Considera usted que a causa del inadecuado uso de la información confidencial de los colaboradores provoca una tensa relación con el jefe superior.					
60. Cree usted que una inadecuada delegación de responsabilidades para el uso de la información relevante genera efectos negativos en la empresa.					

**SE AGRADECE SU COLABORACIÓN**

**Anexo 4:**

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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores extrínsecos</b>																
1	Siente usted que las políticas establecidas en el reglamento del trabajador ayudan en dar la iniciativa de una nueva idea para mejorar la producción				X				X				X				X
2	Usted cree que la empresa resuelve los conflictos laborales según las políticas establecidas				X				X				X				X
3	Considera que la empresa mejora constantemente la solución de problemas para el bienestar de todos los trabajadores				X				X				X				X
4	Siente que sus actividades laborales son valoradas por parte de la empresa para seguir mejorando continuamente				X				X				X				X
5	Cree usted que el compromiso de los trabajadores ayuda en el bienestar de cada trabajador como al de la empresa				X				X				X				X
6	Considera que la buena relación con el jefe genera alternativas para actualizar y mejorar el conocimiento ante el desarrollo de las actividades				X				X				X				X
7	Siente que existe cooperación mutua entre relación jefe y colaborador				X				X				X				X
8	Considera usted que las competencias profesionales son importantes para la administración del tiempo y uso de los recursos dentro de la empresa				X				X				X				X
9	Para usted el plantear una idea nueva o dar la iniciativa genera la envidia de las competencias laborales				X				X				X				X
10	Cree usted que la falta de atención a los trabajadores limita el buen desarrollo de sus conocimientos de cada trabajador				X				X				X				X
11	Considera usted que la estabilidad laboral depende mucho de la participación activa dentro de la empresa				X				X				X				X
12	Cree usted que el compromiso que muestran los colaboradores con la empresa ayuda a que tengan más estabilidad y un plazo más largo a seguir trabajando				X				X				X				X
13	Considera usted que la falta de atención de los colaboradores genera el riesgo de la estabilidad dentro de la empresa				X				X				X				X
14	Cree usted que la remuneración que percibe está acorde a la función que percibe el cual demuestra con eficiencia el logro de actividades de cada colaborador				X				X				X				X
15	Cree usted que los conflictos laborales y el bajo rendimiento se debe mucho por la baja remuneración				X				X				X				X
16	Considera usted que al tener una participación activa de los colaboradores la remuneración influye en su desarrollo				X				X				X				X
17	Muestra usted interés al sistema de ascensos de la empresa según su participación activa dentro de ella				X				X				X				X
18	Para usted el poder de la resolución de conflictos ayuda para que los superiores tomen en cuenta algún ascenso dentro de la empresa				X				X				X				X



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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño en la tarea</b>																
1	Considera usted que es eficiente la ejecución de metas para el óptimo uso de los recursos que se asigna				X				X				X				X
2	Para usted el bienestar laboral ayuda a los colaboradores para el buen desempeño sea mucho más eficiente				X				X				X				X
3	Considera usted que es eficaz la delegación de responsabilidades en la empresa				X				X				X				X
4	Para usted las competencias dentro de la empresa es importante para un eficaz desarrollo de actividades				X				X				X				X
5	Considera usted que la resolución de problemas permite mejor estabilidad laboral en la empresa				X				X				X				X
6	Para usted los asuntos irrelevantes que se presenta en la empresa afecta en la resolución de problemas directamente				X				X				X				X
7	Cree usted que las actividades desafiantes pueden ayudar en el desarrollo profesional de los colaboradores				X				X				X				X
8	Considera usted que las competencias laborales de los colaboradores afectan en las actividades desafiantes en la empresa				X				X				X				X
9	Siente usted que la capacidad de iniciativa es promovida por las habilidades individuales de los colaboradores de la empresa				X				X				X				X
10	Cree que las competencias de los colaboradores fomentan la capacidad de iniciativa dentro de la empresa				X				X				X				X
11	Percibe usted que dentro de la empresa es importante la actualización de los conocimientos para el logro de la estabilidad laboral				X				X				X				X
12	Considera usted que las habilidades individuales de los colaboradores se fomentan con la actualización de conocimientos en bien de la empresa				X				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño en el contexto</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
13	Siente usted que la capacidad de planificación genera desarrollo profesional en los colaboradores de la empresa				X				X				X				X
14	Considera usted que la adecuada relación con el jefe inmediato se fortalece por la capacidad de planificación de los colaboradores en sus actividades cotidianas				X				X				X				X
15	Cree usted que la cooperación entre todos los colaboradores promueve las buenas relaciones con los colegas de la empresa				X				X				X				X
16	Percibe usted que una competencia laboral relevante es la cooperación activa de los colaboradores para el cumplimiento de las metas				X				X				X				X
17	Considera usted el sentido de compromiso de los colaboradores con las metas de la empresa genera una buena relación con los jefes inmediatos				X				X				X				X

18	Considera que es relevante que se deleguen responsabilidades y brindar confianza a los colaboradores para fomentar su sentido de compromiso con los objetivos empresariales				X				X				X				X
19	Cree usted que la capacidad de emprender de los colaboradores permite que se cumplan con los fines de la empresa				X				X				X				X
20	Considera usted que para acceder al sistema de ascensos de la empresa es importante demostrar capacidad de emprender para la consecución de los objetivos				X				X				X				X
21	Percibe que participar activamente en las mejoras laborales genera bienestar para todos los colaboradores de la empresa				X				X				X				X
22	Cree que el desarrollo profesional de los colaboradores se genera a partir de su participación activa dentro de la empresa				X				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 3: Conducta contraproducente</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>												
23	Considera usted que la falta de atención de los colaboradores provoca que no se logren buenas relaciones con el jefe inmediato				X				X				X				X
24	Percibe usted que los asuntos irrelevantes son tratados por la falta de atención de los colaboradores en la empresa				X				X				X				X
25	Cree usted que los conflictos laborales dentro de la empresa impiden las buenas relaciones con los colegas				X				X				X				X
26	Considera usted que tratar asuntos irrelevantes en la empresa ocasiona conflictos laborales que impiden concretar las metas				X				X				X				X
27	Considera usted que el mal uso del tiempo y los recursos de la empresa impiden la consecución de las metas fijadas				X				X				X				X
28	Cree usted que la falta de una adecuada remuneración es por el mal uso del tiempo y los recursos de la empresa				X				X				X				X
29	Considera usted que a causa del inadecuado uso de la información confidencial de los colaboradores provoca una tensa relación con el jefe superior				X				X				X				X
30	Cree usted que una inadecuada delegación de responsabilidades para el uso de la información relevante genera efectos negativos en la empresa				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [X]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: ..... **Lupe Esther Graus Cortez** .....              DNI: ..... **07539368** .....

Especialidad del validador: ..... **ESPECIALISTA METODÓLOGA** .....

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

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

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

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



**Firma del informante experto**

**Metodológico**

**ANEXO 5:**

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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores extrínsecos</b>																
1	Siente usted que las políticas establecidas en el reglamento del trabajador ayudan en dar la iniciativa de una nueva idea para mejorar la producción				X				X				X				X
2	Usted cree que la empresa resuelve los conflictos laborales según las políticas establecidas				X				X				X				X
3	Considera que la empresa mejora constantemente la solución de problemas para el bienestar de todos los trabajadores				X				X				X				X
4	Siente que sus actividades laborales son valoradas por parte de la empresa para seguir mejorando continuamente				X				X				X				X
5	Cree usted que el compromiso de los trabajadores ayuda en el bienestar de cada trabajador como al de la empresa				X				X				X				X
6	Considera que la buena relación con el jefe genera alternativas para actualizar y mejorar el conocimiento ante el desarrollo de las actividades				X				X				X				X
7	Siente que existe cooperación mutua entre relación jefe y colaborador				X				X				X				X
8	Considera usted que las competencias profesionales son importantes para la administración del tiempo y uso de los recursos dentro de la empresa				X				X				X				X
9	Para usted el plantear una idea nueva o dar la iniciativa genera la envidia de las competencias laborales				X				X				X				X
10	Cree usted que la falta de atención a los trabajadores limita el buen desarrollo de sus conocimientos de cada trabajador				X				X				X				X
11	Considera usted que la estabilidad laboral depende mucho de la participación activa dentro de la empresa				X				X				X				X
12	Cree usted que el compromiso que muestran los colaboradores con la empresa ayuda a que tengan más estabilidad y un plazo más largo a seguir trabajando				X				X				X				X
13	Considera usted que la falta de atención de los colaboradores genera el riesgo de la estabilidad dentro de la empresa				X				X				X				X
14	Cree usted que la remuneración que percibe está acorde a la función que percibe el cual demuestra con eficiencia el logro de actividades de cada colaborador				X				X				X				X
15	Cree usted que los conflictos laborales y el bajo rendimiento se debe mucho por la baja remuneración				X				X				X				X
16	Considera usted que al tener una participación activa de los colaboradores la remuneración influye en su desarrollo				X				X				X				X
17	Muestra usted interés al sistema de ascensos de la empresa según su participación activa dentro de ella				X				X				X				X

18	Para usted el poder de la resolución de conflictos ayuda para que los superiores tomen en cuenta algún ascenso dentro de la empresa				X				X				X				X
19	Cree usted que el desarrollo profesional de cada trabajador ayuda para poder realizar actividades desafiantes según el mercado				X				X				X				X
20	Considera usted que la eficacia del jefe directo ayuda a mejorar en el desarrollo profesional de los trabajadores				X				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores Intrínsecos</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>												
21	Considera usted que al obtener una delegación de responsabilidad más alta trae consigo un conjunto de actividades desafiantes que deberá afrontar con buenos resultados				X				X				X				X
22	Cree usted que en una empresa el tener una buena capacidad de planificación ayuda al desarrollo y buena distribución de responsabilidades de manera ordenada				X				X				X				X
23	Cree usted que existen asuntos irrelevantes que solo pueda ser resuelto por los trabajadores				X				X				X				X
24	Considera usted que la empresa ve los conflictos laborales como asuntos irrelevantes porque no plantea alguna solución				X				X				X				X
25	Para usted la relación con los colegas ayuda en la cooperación para el desarrollo de los objetivos planeados				X				X				X				X
26	Usted cree que los conflictos laborales se deben por la falta de una buena relación con los colegas				X				X				X				X
27	Muestra usted sus habilidades para que su jefe directo considere que tiene participación activa dentro de la empresa				X				X				X				X
28	Observa usted que la organización fomenta capacitaciones para actualizar sus conocimientos y así mejorar sus habilidades individuales de cada trabajador				X				X				X				X
29	Cree usted que la empresa le plantea la fijación de metas para lograr actividades desafiantes para tener mejor aceptación del mercado				X				X				X				X
30	Considera usted que la cooperación de cada trabajador puede mejorar para el planteo de fijación de metas a cumplir				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Luis Torres Cabanillas ..... DNI: 08404690 .....

Especialidad del validador: ESPECIALISTA ESTADÍSTICO .....

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

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

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

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



**Firma del experto informante**

**Estadística**



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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño en la tarea</b>																
1	Considera usted que es eficiente la ejecución de metas para el óptimo uso de los recursos que se asigna				X				X				X				X
2	Para usted el bienestar laboral ayuda a los colaboradores para el buen desempeño sea mucho más eficiente				X				X				X				X
3	Considera usted que es eficaz la delegación de responsabilidades en la empresa				X				X				X				X
4	Para usted las competencias dentro de la empresa es importante para un eficaz desarrollo de actividades				X				X				X				X
5	Considera usted que la resolución de problemas permite mejor estabilidad laboral en la empresa				X				X				X				X
6	Para usted los asuntos irrelevantes que se presenta en la empresa afecta en la resolución de problemas directamente				X				X				X				X
7	Cree usted que las actividades desafiantes pueden ayudar en el desarrollo profesional de los colaboradores				X				X				X				X
8	Considera usted que las competencias laborales de los colaboradores afectan en las actividades desafiantes en la empresa				X				X				X				X
9	Siente usted que la capacidad de iniciativa es promovida por las habilidades individuales de los colaboradores de la empresa				X				X				X				X
10	Cree que las competencias de los colaboradores fomentan la capacidad de iniciativa dentro de la empresa				X				X				X				X
11	Percibe usted que dentro de la empresa es importante la actualización de los conocimientos para el logro de la estabilidad laboral				X				X				X				X
12	Considera usted que las habilidades individuales de los colaboradores se fomentan con la actualización de conocimientos en bien de la empresa				X				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño en el contexto</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
13	Siente usted que la capacidad de planificación genera desarrollo profesional en los colaboradores de la empresa				X				X				X				X
14	Considera usted que la adecuada relación con el jefe inmediato se fortalece por la capacidad de planificación de los colaboradores en sus actividades cotidianas				X				X				X				X
15	Cree usted que la cooperación entre todos los colaboradores promueve las buenas relaciones con los colegas de la empresa				X				X				X				X
16	Percibe usted que una competencia laboral relevante es la cooperación activa de los colaboradores para el cumplimiento de las metas				X				X				X				X
17	Considera usted el sentido de compromiso de los colaboradores con las metas de la empresa genera una buena relación con los jefes inmediatos				X				X				X				X

18	Considera que es relevante que se deleguen responsabilidades y brindar confianza a los colaboradores para fomentar su sentido de compromiso con los objetivos empresariales				X				X				X				X
19	Cree usted que la capacidad de emprender de los colaboradores permite que se cumplan con los fines de la empresa				X				X				X				X
20	Considera usted que para acceder al sistema de ascensos de la empresa es importante demostrar capacidad de emprender para la consecución de los objetivos				X				X				X				X
21	Percibe que participar activamente en las mejoras laborales genera bienestar para todos los colaboradores de la empresa				X				X				X				X
22	Cree que el desarrollo profesional de los colaboradores se genera a partir de su participación activa dentro de la empresa				X				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 3: Conducta contraproducente</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>												
23	Considera usted que la falta de atención de los colaboradores provoca que no se logren buenas relaciones con el jefe inmediato				X				X				X				X
24	Percibe usted que los asuntos irrelevantes son tratados por la falta de atención de los colaboradores en la empresa				X				X				X				X
25	Cree usted que los conflictos laborales dentro de la empresa impiden las buenas relaciones con los colegas				X				X				X				X
26	Considera usted que tratar asuntos irrelevantes en la empresa ocasiona conflictos laborales que impiden concretar las metas				X				X				X				X
27	Considera usted que el mal uso del tiempo y los recursos de la empresa impiden la consecución de las metas fijadas				X				X				X				X
28	Cree usted que la falta de una adecuada remuneración es por el mal uso del tiempo y los recursos de la empresa				X				X				X				X
29	Considera usted que a causa del inadecuado uso de la información confidencial de los colaboradores provoca una tensa relación con el jefe superior				X				X				X				X
30	Cree usted que una inadecuada delegación de responsabilidades para el uso de la información relevante genera efectos negativos en la empresa				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Luis Torres Cabanillas .....            DNI: 08404690 .....

Especialidad del validador: ESPECIALISTA ESTADÍSTICO .....

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

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

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

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



**Firma del informante**

**Estadística**



**Anexo 6:**

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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores extrínsecos</b>																
1	Siente usted que las políticas establecidas en el reglamento del trabajador ayudan en dar la iniciativa de una nueva idea para mejorar la producción				X				X				X				X
2	Usted cree que la empresa resuelve los conflictos laborales según las políticas establecidas				X				X				X				X
3	Considera que la empresa mejora constantemente la solución de problemas para el bienestar de todos los trabajadores				X				X				X				X
4	Siente que sus actividades laborales son valoradas por parte de la empresa para seguir mejorando continuamente				X				X				X				X
5	Cree usted que el compromiso de los trabajadores ayuda en el bienestar de cada trabajador como al de la empresa				X				X				X				X
6	Considera que la buena relación con el jefe genera alternativas para actualizar y mejorar el conocimiento ante el desarrollo de las actividades				X				X				X				X
7	Siente que existe cooperación mutua entre relación jefe y colaborador				X				X				X				X
8	Considera usted que las competencias profesionales son importantes para la administración del tiempo y uso de los recursos dentro de la empresa				X				X				X				X
9	Para usted el plantear una idea nueva o dar la iniciativa genera la envidia de las competencias laborales				X				X				X				X
10	Cree usted que la falta de atención a los trabajadores limita el buen desarrollo de sus conocimientos de cada trabajador				X				X				X				X
11	Considera usted que la estabilidad laboral depende mucho de la participación activa dentro de la empresa				X				X				X				X
12	Cree usted que el compromiso que muestran los colaboradores con la empresa ayuda a que tengan más estabilidad y un plazo más largo a seguir trabajando				X				X				X				X
13	Considera usted que la falta de atención de los colaboradores genera el riesgo de la estabilidad dentro de la empresa				X				X				X				X
14	Cree usted que la remuneración que percibe está acorde a la función que percibe el cual demuestra con eficiencia el logro de actividades de cada colaborador				X				X				X				X
15	Cree usted que los conflictos laborales y el bajo rendimiento se debe mucho por la baja remuneración				X				X				X				X
16	Considera usted que al tener una participación activa de los colaboradores la remuneración influye en su desarrollo				X				X				X				X

17	Muestra usted interés al sistema de ascensos de la empresa según su participación activa dentro de ella				X				X				X				X
18	Para usted el poder de la resolución de conflictos ayuda para que los superiores tomen en cuenta algún ascenso dentro de la empresa				X				X				X				X
19	Cree usted que el desarrollo profesional de cada trabajador ayuda para poder realizar actividades desafiantes según el mercado				X				X				X				X
20	Considera usted que la eficacia del jefe directo ayuda a mejorar en el desarrollo profesional de los trabajadores				X				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores Intrínsecos</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>												
21	Considera usted que al obtener una delegación de responsabilidad más alta trae consigo un conjunto de actividades desafiantes que deberá afrontar con buenos resultados				X				X				X				X
22	Cree usted que en una empresa el tener una buena capacidad de planificación ayuda al desarrollo y buena distribución de responsabilidades de manera ordenada				X				X				X				X
23	Cree usted que existen asuntos irrelevantes que solo pueda ser resuelto por los trabajadores				X				X				X				X
24	Considera usted que la empresa ve los conflictos laborales como asuntos irrelevantes porque no plantea alguna solución				X				X				X				X
25	Para usted la relación con los colegas ayuda en la cooperación para el desarrollo de los objetivos planeados				X				X				X				X
26	Usted cree que los conflictos laborales se deben por la falta de una buena relación con los colegas				X				X				X				X
27	Muestra usted sus habilidades para que su jefe directo considere que tiene participación activa dentro de la empresa				X				X				X				X
28	Observa usted que la organización fomenta capacitaciones para actualizar sus conocimientos y así mejorar sus habilidades individuales de cada trabajador				X				X				X				X
29	Cree usted que la empresa le plantea la fijación de metas para lograr actividades desafiantes para tener mejor aceptación del mercado				X				X				X				X
30	Considera usted que la cooperación de cada trabajador puede mejorar para el planteo de fijación de metas a cumplir				X				X				X				X

**HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Juan Martin Campos Huamán ..... DNI: 08676160 .....

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN GESTION ADMINISTRATIVA – Mg./Dr. EN DOCENCIA UNIVERSITARIA .....

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

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

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

**Firma del experto informante**

**Administrador**

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



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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño en la tarea</b>																
1	Considera usted que es eficiente la ejecución de metas para el óptimo uso de los recursos que se asigna				X				X				X				X
2	Para usted el bienestar laboral ayuda a los colaboradores para el buen desempeño sea mucho más eficiente				X				X				X				X
3	Considera usted que es eficaz la delegación de responsabilidades en la empresa				X				X				X				X
4	Para usted las competencias dentro de la empresa es importante para un eficaz desarrollo de actividades				X				X				X				X
5	Considera usted que la resolución de problemas permite mejor estabilidad laboral en la empresa				X				X				X				X
6	Para usted los asuntos irrelevantes que se presenta en la empresa afecta en la resolución de problemas directamente				X				X				X				X
7	Cree usted que las actividades desafiantes pueden ayudar en el desarrollo profesional de los colaboradores				X				X				X				X
8	Considera usted que las competencias laborales de los colaboradores afectan en las actividades desafiantes en la empresa				X				X				X				X
9	Siente usted que la capacidad de iniciativa es promovida por las habilidades individuales de los colaboradores de la empresa				X				X				X				X
10	Cree que las competencias de los colaboradores fomentan la capacidad de iniciativa dentro de la empresa				X				X				X				X
11	Percibe usted que dentro de la empresa es importante la actualización de los conocimientos para el logro de la estabilidad laboral				X				X				X				X
12	Considera usted que las habilidades individuales de los colaboradores se fomentan con la actualización de conocimientos en bien de la empresa				X				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño en el contexto</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
13	Siente usted que la capacidad de planificación genera desarrollo profesional en los colaboradores de la empresa				X				X				X				X
14	Considera usted que la adecuada relación con el jefe inmediato se fortalece por la capacidad de planificación de los colaboradores en sus actividades cotidianas				X				X				X				X
15	Cree usted que la cooperación entre todos los colaboradores promueve las buenas relaciones con los colegas de la empresa				X				X				X				X
16	Percibe usted que una competencia laboral relevante es la cooperación activa de los colaboradores para el cumplimiento de las metas				X				X				X				X

17	Considera usted el sentido de compromiso de los colaboradores con las metas de la empresa genera una buena relación con los jefes inmediatos				X				X				X				X
18	Considera que es relevante que se deleguen responsabilidades y brindar confianza a los colaboradores para fomentar su sentido de compromiso con los objetivos empresariales				X				X				X				X
19	Cree usted que la capacidad de emprender de los colaboradores permite que se cumplan con los fines de la empresa				X				X				X				X
20	Considera usted que para acceder al sistema de ascensos de la empresa es importante demostrar capacidad de emprender para la consecución de los objetivos				X				X				X				X
21	Percibe que participar activamente en las mejoras laborales genera bienestar para todos los colaboradores de la empresa				X				X				X				X
22	Cree que el desarrollo profesional de los colaboradores se genera a partir de su participación activa dentro de la empresa				X				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 3: Conducta contraproducente</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>												
23	Considera usted que la falta de atención de los colaboradores provoca que no se logren buenas relaciones con el jefe inmediato				X				X				X				X
24	Percibe usted que los asuntos irrelevantes son tratados por la falta de atención de los colaboradores en la empresa				X				X				X				X
25	Cree usted que los conflictos laborales dentro de la empresa impiden las buenas relaciones con los colegas				X				X				X				X
26	Considera usted que tratar asuntos irrelevantes en la empresa ocasiona conflictos laborales que impiden concretar las metas				X				X				X				X
27	Considera usted que el mal uso del tiempo y los recursos de la empresa impiden la consecución de las metas fijadas				X				X				X				X
28	Cree usted que la falta de una adecuada remuneración es por el mal uso del tiempo y los recursos de la empresa				X				X				X				X
29	Considera usted que a causa del inadecuado uso de la información confidencial de los colaboradores provoca una tensa relación con el jefe superior				X				X				X				X
30	Cree usted que una inadecuada delegación de responsabilidades para el uso de la información relevante genera efectos negativos en la empresa				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ..... **Juan Martin Campos Huamán** .....              DNI: ..... **08676160** .....

Especialidad del validador: ..... **ESPECIALISTA EN GESTION ADMINISTRATIVA – Mg./Dr. EN DOCENCIA UNIVERSITARIA** .....

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

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

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



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

**Firma del experto informante**  
**Administrador**

## Anexo 7:

Análisis de confiabilidad

### Tabla 5

*Matriz de interpretación del Alfa de Cronbach*

Valoración de la fiabilidad	Intervalo
Excelente	De 0,91 a 1,00
Buena	De 0,81 hasta 0,90
Admisible	De 0,71 hasta 0,80
Moderado	De 0,61 hasta 0,70
Escaso	De 0,51 hasta 0,60
Inadmisible	De 0,00 hasta 0,50

**Nota.** Datos tomados de Domínguez, M. (2022)

### Tabla 6

*Fiabilidad de la motivación*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
,790	30

**Nota:** Los resultados revelan las interrogantes de la motivación, se visualiza que el valor hallado de ,790 es de rango admisible, es decir, se procede a la aplicación del mismo.

### Tabla 7

*Fiabilidad del desempeño laboral*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
,777	30

**Nota:** Los resultados evidencian las interrogantes vinculadas al desempeño de los colaboradores, se visualiza que el valor hallado de ,777 es de rango aceptable y proceder a su aplicación.

## **Anexo 8:**

Baremos y resultados descriptivos e inferenciales

**Tabla 8**

*Baremación*

<b>Escala de medición</b>	<b>Motivación</b>	<b>Factores intrínsecos</b>	<b>Factores extrínsecos</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Bajo	30-70	20-46	10-23	30-70
Medio	71-111	47-73	24-37	71-111
Alto	112-152	74-100	38-51	112-152

**Tabla 9**

*Niveles de la motivación*

<b>Niveles</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
Bajo	30,4	7
Medio	47,8	11
Alto	21,7	5
Total	100,0	23

**Tabla 10**

*Niveles del desempeño laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
Bajo	30,4	7
Medio	43,5	10
Alto	26,1	6
Total	100,0	23

**Tabla 11***Asociación de la motivación y el desempeño laboral*

		<b>Desempeño laboral</b>			
<b>Motivación</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>	
Bajo	30,4%	0,0%	0,0%	30,4%	
Medio	0,0%	39,1%	8,7%	47,8%	
Alto	0,0%	4,3%	17,4%	21,7%	
<b>Total</b>	<b>30,4%</b>	<b>43,5%</b>	<b>26,1%</b>	<b>100,0%</b>	

**Tabla 12***Asociación entre factores extrínsecos y desempeño laboral*

		<b>Desempeño laboral</b>			
<b>Factores extrínsecos</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>	
Bajo	26,1%	4,3%	0,0%	30,4%	
Medio	4,3 %	34,8%	8,7%	47,8%	
Alto	0,0%	4,3%	17,4%	21,7%	
<b>Total</b>	<b>30,4%</b>	<b>43,5%</b>	<b>26,1%</b>	<b>100,0%</b>	

**Tabla 13***Asociación entre factores intrínsecos y desempeño laboral*

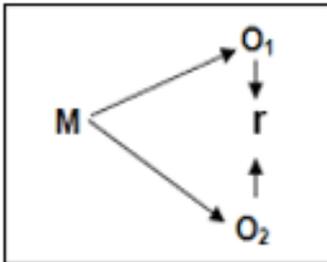
		<b>Desempeño laboral</b>			
<b>Factores intrínsecos</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>	
Bajo	26,1%	4,3%	0,0%	30,4%	
Medio	0,0%	47,8%	0,0%	47,8%	
Alto	4,3%	4,3%	13,0%	21,7%	
<b>Total</b>	<b>30,4%</b>	<b>56,5%</b>	<b>13,0%</b>	<b>100,0%</b>	

## Anexo 9:

Esquema del diseño de la investigación

### Figura 6

*Diseño del estudio*



Donde:

- M: Muestra del estudio.
- $O_1$ : Observaciones respecto a  $V_1$
- $O_2$ : Observaciones referente a  $V_2$
- $r$ = relación o asociación referida a la  $V_1$  y  $V_2$

## Anexo 10:

### Carta de autorización



SOLUCIÓN TECNOLÓGICA PARA  
LA AGRICULTURA Y MINERÍA

FABRICAMOS MANGUERAS POLIETILENO HDPE - PARA AGUA POTABLE, PARA RIEGO TECNIFICADO Y MINERÍA,  
REFORZADA, DUPLEX, ETC. VENTAS AL POR MAYOR Y MENOR.  
MZ. G. LOTE 24 SEÑOR DE LA SOLEDAD PUENTE PIEDRA-LIMA, [ventas.agromerperu@gmail.com](mailto:ventas.agromerperu@gmail.com), CONTACTOS AL  
Nº: 977 322 595 – 912499604

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Lima, 26 de agosto del 2022.

Señores  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

De mi consideración:

Los saludo cordialmente, en relación al documento de la referencia sobre ejecución de Proyecto de Tesis: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROMER PERÚ EIRL LIMA, 2022"**, autorizo a las alumnas de su representada:

MERINO DIAS, ROXANA DNI N° 71797023

TOLEDO ALVARON, CECILIA ROSALUZ DNI N° 76369304

Para que realicen en nuestra sede, el trabajo de investigación detallado líneas arriba.

Asimismo, agradecemos el interés de realizar esta tesis en nuestras instalaciones, lo quedará en el beneficio del área de Recursos Humanos.

Sin otro particular, quedamos de Ustedes.

Atentamente,

AGROMER PERÚ E.I.R.L.  
RUC: 70605625673

  
TONY MERINO DIAZ  
GERENTE GENERAL





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, KARIN CORINA ROJAS ROMERO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agromer Perú EIRL Lima, 2022", cuyos autores son MERINO DIAZ ROXANA, TOLEDO ALVARON CECILIA ROSALUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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, 11 de Marzo del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
KARIN CORINA ROJAS ROMERO <b>DNI:</b> 32645104 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 11-03- 2023 21:57:15

Código documento Trilce: TRI - 0536355