



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de  
Casa Luker del Perú S.A.C Tarapoto 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Cuzco Sanchez, Sandro ([orcid.org/0000-0002-7790-4206](https://orcid.org/0000-0002-7790-4206))

Schrader Iñapi, Katherine Shiller ([orcid.org/0000-0002-2669-2661](https://orcid.org/0000-0002-2669-2661))

**ASESOR:**

MBA. Castro Castro, Miguel Angel ([orcid.org/0000-0003-3409-7990](https://orcid.org/0000-0003-3409-7990))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Con el más sublime de los afectos dedico este trabajo a nuestros padres y hermanos, que son los pilares motivos que estuvieron alentándonos para seguir adelante y culminar con nuestras metas propuestas.

**Sandro y Katherine**

## **Agradecimiento**

A los docentes y compañeros , quienes contribuyeron en el logro de la presente Investigación, a mi asesor, Mg. Miguel Angel Castro Castro, por su tiempo y dedicación en este proyecto, a todos ellos mi más sincero agradecimiento.

**Los autores**

## 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.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización .....	9
3.3. Población, muestra y muestreo .....	10
3.4. Técnicas en instrumentos de recolección de datos .....	10
3.5. Procedimientos .....	11
3.6. Método de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos.....	11
IV. RESULTADOS .....	12
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS .....	24
ANEXOS.....	29

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022 .....	12
<b>Tabla 2</b> Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022 .....	13
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad .....	14
<b>Tabla 4</b> Relación entre la motivación de logro con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022.....	14
<b>Tabla 5</b> Relación entre la motivación de poder con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022.....	15
<b>Tabla 6</b> Relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022.....	16
<b>Tabla 7</b> Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022 .....	17

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> Nivel de motivación .....	12
<b>Figura 2</b> Nivel del desempeño laboral .....	13
<b>Figura 3</b> Motivación de logro .....	14
<b>Figura 4</b> Motivación de poder .....	16
<b>Figura 5</b> Motivación de afiliación .....	17
<b>Figura 6</b> Modelo de dispersión entre la motivación y el desempeño laboral .....	18

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022, estudio de tipo descriptivo y correlacional con un diseño transversal, constituida por una población y muestra de 20 colaboradores. Los resultados a nivel descriptivos, en cuanto al nivel de motivación, 6 trabajadores manifiestan que el 30% es bajo, 9 trabajadores que el 45% es medio y 5 trabajadores que el 25% es alto. En cuanto se refiere al nivel de desempeño laboral, 6 trabajadores mencionan que el 30% es bajo, mientras que 8 trabajadores que el 40% es medio y 6 trabajadores 30% es alto. Respecto al resultado inferencial, entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, la correlación fue positiva regular de  $r = 0.463$  y un valor de significancia de  $0.40 > a 0.01$ , es decir no existe relación significativa entre las variables. Se concluye que, el coeficiente de determinación precisa que el 2.14% de la motivación es influenciada por el desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras clave: motivación, logro, poder, afiliación, desempeño laboral.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine how motivation affects the work performance of the employees of the company Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022, a descriptive and correlational study with a cross-sectional design, consisting of a population and a sample of 20 collaborators. The results at the descriptive level, in terms of the level of motivation, 6 workers state that 30% is low, 9 workers that 45% is medium and 5 workers that 25% is high. Regarding the level of job performance, 6 workers mention that 30% is low, while 8 workers that 40% is medium and 6 workers 30% is high. Regarding the inferential result, between the motivation and the work performance of the collaborators, the correlation was regular positive of  $r=0.463$  and a significance value of  $0.40 > 0.01$ , that is, there is no significant relationship between the variables. It is concluded that the coefficient of determination specifies that 2.14% of the motivation is influenced by the work performance of the collaborators.

Keywords: motivation, achievement, power, affiliation, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Según Pérez (2021), actualmente la motivación es importante en las organizaciones, es un elemento esencial, un buen desempeño laboral en instituciones públicas y privadas es un factor primordial para cumplir metas, al permitir que los empleados realicen sus actividades con mayor productividad, motivan el trabajo que se puede hacer de otra manera en la organización para que puedan desempeñarse y aprovechar al máximo el campo.

No hay duda de que al nivel mundial está duramente golpeado por la pandemia causa del COVID-19. No solamente la economía está en recesión, el sistema está siendo interrumpidos una y otra vez, cada vez de una manera muy diferente a la anterior. A pesar de la tormenta de virus aparentemente tranquila, se estima que las personas están perdidas y están aprendiendo cómo superar el golpe inicial y en desarrollo de la pandemia, obligándola a avanzar sin un camino claro a seguir. Especialmente a nivel de motivación psicológica, los trabajadores son los más afectados (Lunn et al, 2020).

Según Chiavenato (2015) la motivación como fase mental fundamental, de la mano con la percepción, actitud, personalidad y aprendizaje, son características fundamentales para comprender la conducta humana, Chiavenato (2011) menciona que el desempeño laboral como conducta del trabajador, donde cada acto depende de la situación del trabajador y según las condiciones de su entorno.

A principios del siglo XXI, el mundo ha cambiado drásticamente, las organizaciones se han vuelto inciertas e impredecibles, y las personas deben aplicar más conocimientos, habilidades y destrezas para seguir siendo competitivas en los negocios. . Como resultado, las personas se convierten en la ventaja competitiva que impulsa y sustenta el éxito de las organizaciones y, a su vez, en la competencia central que es la ventaja competitiva clave en un mundo competitivo, globalizado, volátil y cambiante (Chiavenato, 2018).

Los impulsos o deseos de realizar esfuerzos para alcanzar sus anhelos, metas y anhelos, combinados con un conjunto de procesos y actividades para lograrlos se denomina motivación del empleado y desempeño laboral. De igual

forma, Pérez (2021) afirma que el desempeño de los empleados se refleja en las actividades que realizan en las funciones relevantes y, como se mencionó anteriormente, está estrechamente relacionado con las motivaciones que se les imponen. Por otro lado, la motivación a través del desarrollo de una actitud positiva puede conducir a un mayor desempeño en el desempeño de las actividades laborales.

Nos planteamos el problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022?, los problemas específicos ¿Cuál es el nivel de motivación en los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022?, ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022?, ¿Cuál es la relación entre la motivación de logro con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022?, ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022? ¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022?

Seguidamente, tenemos el objetivo general Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022, objetivos específicos Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022; Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022; establecer la relación entre la motivación de logro con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022, establecer la relación entre la motivación de poder con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022, establecer la relación entre la motivación de afiliación con el

desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker DelPerúS.A.C. Tarapoto 2022.

Se justifico la investigación de conveniencia porque permitió comprender la influencia entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022. Brinda relevancia social ya que ayudará a Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022 a brindar soluciones a sus problemas lo que beneficiará de varias formas entre ellas mejorar la imagen de la institución lo que significará un buen desempeño laboral para los trabajadores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C.Tarapoto 2022, Tiene valor teórico porque la investigación tiene su base teórica de variables, información y otras encuestas que llenarán los vacíos existentes y así mismo puede servir como antecedente para futuras encuestas y ser aplicada a otras empresas a nivel local, regional o nacional. Importancia práctica, porque los resultados a obtenidos podrán emitir conclusiones que ameriten una recomendación de investigación para la empresa Casa Luker DelPerú S.A.C. Tarapoto 2022, implicaciones metodológicas, Se aplico como técnica y herramienta para la realización de cuestionarios utilizando la escala de Likert, lo que nos permitirá recopilar información sobre sus opiniones y recolección de datos para su procesamiento mediante el programa SPSS V26.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Rivas & Perero (2018), Artículo científico, el estudio se desarrolló con base en un enfoque hermenéutico, que comienza con una revisión de literatura, argumentando que la conducta de los trabajadores depende de cómo estén satisfechas sus necesidades primarias en cuestión laboral, ambiente de trabajo tranquilo y resultados de satisfacción laboral; actividades que crean un sentido de pertenencia para los empleados, actividades que cada uno de ellos emprende y produce resultados positivos para hacer con éxito cosas que contribuyen a la organización. Como elemento esencial del autodesarrollo organizacional, los incentivos están íntimamente relacionados con las relaciones obrero-patronales, por lo que no se puede ignorar el papel especial de los gerentes en el ejercicio de la responsabilidad de la gestión y la aplicación de los incentivos y estrategias más adecuados. dentro de una organización empresarial.

A nivel nacional contamos con Riva & Huamanta (2022), Artículo científico con enfoque cuantitativo, descriptivo, utilizando diseño no experimental, transaccional correlacional , muestra de 54 individuos que se fueron durante el brote de COVID-19, utilizando muestreo no probabilístico y de conveniencia. Identificando la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un ambiente de trabajo remoto, publicado por una universidad pública del Perú. Se concluyó que los niveles de desempeño laboral tienden a ser más bajos y que es necesario desarrollar estrategias para mejorar la motivación y el desempeño laboral mediante la comprensión de las relaciones entre las variables.

Asimismo, Marín & Placencia (2017), En sus artículos científicos, tipos de relaciones descriptivas, observacionales, transversal. La muestra estuvo conformada por 136 colaboradores quienes realizaron una encuesta y concluyeron que la relación entre motivación y satisfacción laboral era baja y positiva. El nivel es de "motivación moderada". La satisfacción laboral es "bastante satisfecha".

A nivel local contamos con Reátegui, Silva, Díaz, Amasifen, y Alfaro (2021) en su artículo científico, tipo aplicado, diseño no experimental descriptivo, correlacional, corte transversal, población 174 colaboradores , El uso de encuestas y firmas como técnica como herramienta para el cuestionario concluyó que la motivación de los colaboradores de la agencia se percibía como baja, manifestada en el desempeño de las tareas asignadas con poca dedicación y esfuerzo, en cuanto al desempeño laboral es consideradas insuficientes, reflejando tareas no entregadas a tiempo, así como un aumento innecesario de recursos y baja productividad, por lo que se puede apreciar que cuantos más problemas internos haya, más negativamente se verá afectado el empleado, provocando que comience a rechazar.

Así mismo, Mori & Bardales (2020) en su artículo científico, Diseño transversal, no experimental, descriptivo, tipo básico, técnica encuesta y cuestionario como herramientas para cada variable de estudio. Según los colaboradores del PEHCBM, La gestión del talento y el desempeño laboral son aceptables, la capacitación y los incentivos son primordiales, y una mejor gestión del talento puede mejorar el desempeño laboral.

Por ello, Cárdenas & Bardales (2020) analizaron 10 artículos científicos relacionados con variables de investigación en su artículo científico, Qualitative Types of Systematic Review Designs. Concluyó que había evidencia de la necesidad de un sistema de evaluación del desempeño laboral para evaluar buen funcionamiento de los municipios en términos de competencia, compromiso y funcionamiento legal y ético, especialmente en todas las regiones del país. El control administrativo y financiero requiere de profesionales y técnicos con competencias integrales para utilizar y entregar de manera efectiva los recursos públicos.

Asimismo, como base teórica de nuestra variable motivación, se piensa que es producto de emociones internas y externas, pasiones, hábitos, costumbres, racionalidad, etc. Para nosotros, son aquellos elementos que dan esa fuerza de avance de la conducta, especialmente cuando se realiza la acción. El origen de este estudio explica ciertas características que son de cierta manera

un motor en un sujeto, especialmente cuando quienes los rodean persiguen algo frente a ellos (Chiavenato, 2017).

Así, la teoría de la estimulación social, Bandura (1977) utiliza este factor motivacional en respuesta a las barreras a la curiosidad o el descubrimiento. También cree el Logro como comportamiento motivado de una necesidad de una nueva experiencia deseada. En términos de salud, no se puede decir que los empleados tengan potencial para convertirse en aventureros, exploradores o personas que quieran viajar y explorar el mundo, pero sí se puede decir que, por ejemplo, las personas que persiguen sus sueños se expanden, en investigación, resolución de conflictos, gestión y liderazgo (Druckman y McGrath, 2019).

Deci (1992), no ve como un rasgo de comportamiento la motivación de logro, que aleja a los empleados del entorno laboral sin renunciar a él o negarlo, sino que argumenta que a menudo inculca en los empleados valores perdidos de las personas, instituciones. Trae nuevos riesgos o desafíos al trabajo de la institución.

Así, Deci y Ryan (1985; 1985) ven la motivación de logro como una asunción excesiva de riesgos, señalando que es fácil tomar riesgos innecesarios que conducen a acciones y movimientos. humano. Las personas quedan atrapadas en situaciones irresponsables que conducen a violaciones de las instituciones y la ética de diversas formas. Sin embargo, no niegan que, en cierta medida, especialmente en emergencias extremas, pueden ser la mejor herramienta de las organizaciones para resolver problemas laborales, como en Schwinger, Steinmayr y Spinath (2009).

Motivación de poder se relaciona con adquirir seguridad, dominada por miedo a pérdida, y direcciona el comportamiento hacia el control de acciones futuras, es así donde nace y crece ese deseo de seguridad, formando patrones de comportamiento apegándose a un orden establecido (Magee y Smith, 2013).

Sawaoka, Hughes y Ambady (2015) el poder solo se actualiza cuando las personas y los grupos coexisten en condiciones binarias que definen el liderazgo y crean el liderazgo, el desarrollo es significativo cuando hay

simpatía por los demás. Agregaron que cuando la resolución exitosa de problemas ayuda a manejar las tareas diarias, la motivación de poder se caracteriza por la estabilidad y el equilibrio emocional, respaldados por la confianza y la seguridad.

En cambio, Van Kleef, Oveis, Homan, Van Der Lowe y Keltner (2015) argumentan que el motivo de poder es una distorsión, una actitud que es contraria al funcionamiento del sistema y que solo puede generar desconfianza e insatisfacción con el sistema. Solo busca la aprobación de los líderes relevantes para la organización misma. Argumentan que la herramienta fundamental de la motivación de poder es exacerbar estados de ansiedad en los que, en la mayoría de los casos, se desorganizan u obsesionan con los eventos, objetos, valores y/o circunstancias que los motivan, y en el proceso cambian.

Motivación la afiliación es el deseo de intercambiar sentimientos, lo que no entra en el ámbito de las relaciones afectivas, sino que se basa en la cohesión de la amistad y la amistad estrecha. Esta dimensión de la motivación al generar sentimientos, emociones y emociones trasciende los marcos institucionales (Van der Linden, Leatherrowitz y Maybach, 2019).

El factor principal es el contacto constante, ya que de este nacen diversas emociones, se forman, se alientan, pero la naturaleza humana es egoísta, las personas siempre tienden a buscar una compensación, por lo que todos los casos están conectados, la motivación es la corriente emocional que está determinada por un sentimiento y una movilización de voluntad. Esta es la etapa básica donde emerge la pasión y el compromiso. En otras palabras, es la dinámica de esta asociación la que genera compromiso, lo que tiene un fuerte impacto en el comportamiento y desempeño laboral (Schaufeli et al., 2002). La madurez emocional se convierte en un factor de equilibrio para un buen encaje emocional entre una organización y sus empleados, y la falta de madurez emocional puede conducir a graves trastornos de personalidad e implicaciones sociales para el trabajo de la organización.

El desempeño laboral, es el valor del trabajo y el desempeño en el lugar de trabajo evoca sentimientos y emociones similares porque satisfacen no sololas expectativas de la organización, sino las de las personas dentro de la organización. Todas las manifestaciones laborales están inmersas en una cadena espiritual entrelazada con cada acción, alineada con las estrategias y políticas de trabajo (Chiavenato, 2017).

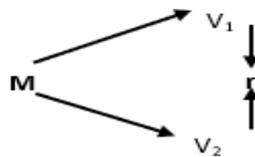
Son múltiples formas de trabajo individual entre sí, y existen muchas conexiones psicológicas entre los miembros de la organización, por lo que siempre se niegan a dispersarse, y su principal herramienta es el trabajo. Difundir una cultura que crea verdadero misticismo. Para Mazariegos (2016), estos místicos como una invención depredadora de la voluntad individual, una agencia con instintos prácticos, despojan a las personas de toda conciencia, las humanizan, y las personas quedan solo en la cadena de producción de la parte ficcional (Cuesta, 2017).

Los tabúes en el desempeño laboral tienen que ver con los sentimientos, la conciencia y las cosas que traen mala suerte a la organización y a los propios empleados. Sin embargo, el desempeño laboral es un concepto que requiere cumplimiento y libertad de pensamiento para realizar negocios a nivel organizacional (Chiavenato, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Estudio descriptivo y correlacional con diseño transversal. En este tipo de estudio no se manipulan variables y solo se presentan los resultados. Su propósito es describir la relación y explicar a correlación entre variables según el objetivo. (Hernández y Mendoza, 2018). Se grafica como:



Donde:

M: muestra en estudio

V1: motivación

V2: desempeño laboral

r : relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** motivación

**Definición conceptual:** Elemento modal conductual que brinda impulso o energía y da tono a los rasgos conductuales, especialmente al momento de realizar una acción (Chiavenato, 2017).

**Definición operacional:** Se elaborará un cuestionario de 24 preguntas sobre las dimensiones: motivación de logro, de poder y afiliación.

**Variable 2:** desempeño laboral

**Definición conceptual:** Los métodos de medición del trabajo en términos de valores institucionales, sociales y culturales se relacionan con los conceptos de calidad, eficacia, eficiencia y efectividad, pero sobre todo como medio o herramienta para comunicar el valor del trabajo (Chiavenato, 2017).

**Definición operacional:** se elaborará un cuestionario de con 28 preguntas para poder captar la percepción del desempeño laboral.

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

#### **Población**

Estará constituida: 20 trabajadores de casa Luker

#### **Muestra**

Como se trata de una población pequeña, las muestras serán las mismas.

#### **Muestreo**

Se utilizará muestreo no probabilístico por conveniencia

#### **Criterio de inclusión**

Se incluirán a los trabajadores que se encuentren en planilla.

#### **Criterio de exclusión**

Se excluirán a los trabajadores que estén laborando por debajo de 3 meses.

#### **Unidad de análisis**

Colaboradores De Casa Luker - Tarapoto 2022

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

Se utilizo una encuesta y cuestionario, la variable motivación, se tendrá 24 ítems, cada dimensión conto con 8 preguntas, y cada dimensión consto de 8 preguntas, con escala de Likert, y la variable fue medida mediante 3 categorizaciones, bajo, medio, alto. Para la variable desempeño laboral, se midió la percepción mediante un cuestionario de 28 ítems con escala de Likert, categorizado en 3 niveles, bajo medio, alto.

#### **Validación**

Los medios han sido verificados por juicio de expertos. En este caso, contamos con tres expertos, un metodólogo y dos expertos.

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad se determinó mediante alfa de Cronbach procesado con SPSS V26 en todo el personal. La variable motivación recibe el

valor 0.701 y el desempeño laboral 0.705, si esta es mayor a 0.7 se determina definitivamente.

### **3.5. Procedimientos**

Se inició identificando el problema, luego se construyó el marco teórico en el que se documentaron diferentes teorías, contextos e información relevante sobre las variables analizadas, luego se estructuró los instrumentos de recolección de datos que deben ser evaluados y mostrar confiabilidad. Luego se envió la solicitud a la entidad, requiriendo la autorización correspondiente para realizar el cuestionario, y al recibir una respuesta afirmativa, se realizó la solicitud para obtener los datos requeridos, la información recabada se analizó a través de un proceso para determinar los resultados, y determinar las conclusiones y recomendaciones.

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

Se usó de estadística descriptiva para calcular frecuencias, porcentajes, desviaciones estándar, etc.; así mismo, la información identificada como resultados se registró en tablas y estadísticas para asegurar una interpretación precisa; al mismo tiempo, para cumplir con los objetivos y validar las hipótesis, se utilizó la prueba normativa correspondiente para determinar si se debe utilizar una prueba paramétrica o no paramétrica y así determinar la correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se realizó con respeto a los principios de la ética internacional, en los cuales se encuentra el principio de beneficencia, determina que se beneficia la empresa únicamente brindando según los resultados para mejorar el estado actual del problema; el principio de no maleficencia, desde su desarrollo, que se enfoca únicamente en correlacionar las variables sin perjudicar a los colaboradores; justicia, que trata a cada participante de manera justa sin comprometer sus derechos fundamentales; y la autonomía donde asegura que no se obliga a participar en la investigación, pero la elección es voluntaria.

## IV. RESULTADOS

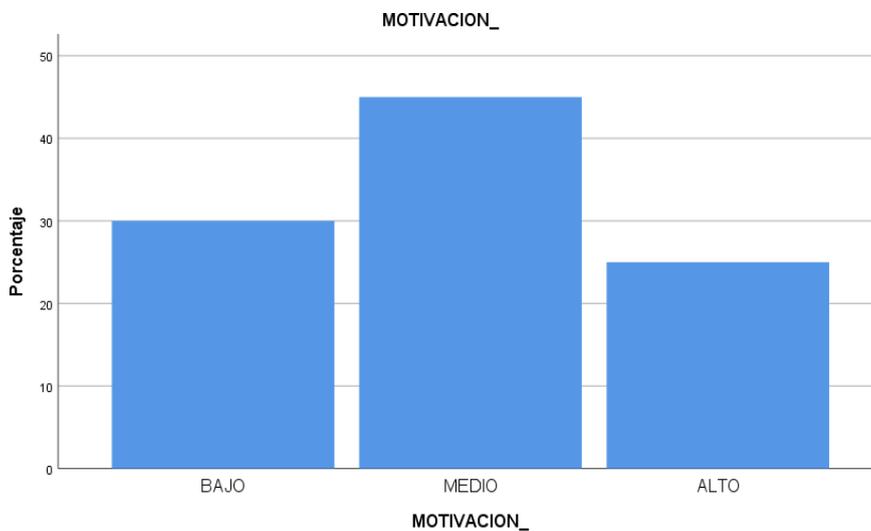
### 4.1. Nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022.

**Tabla 1** Nivel de motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	9	45,0	45,0	75,0
	ALTO	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente:* cuestionario aplicado a trabajadores

**Figura 1** Nivel de motivación



*Fuente:* cuestionario aplicado a trabajadores

#### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de motivación, 6 trabajadores manifiestan que el 30% es bajo, 9 trabajadores que el 45% es medio y 5 trabajadores que el 25% es alto.

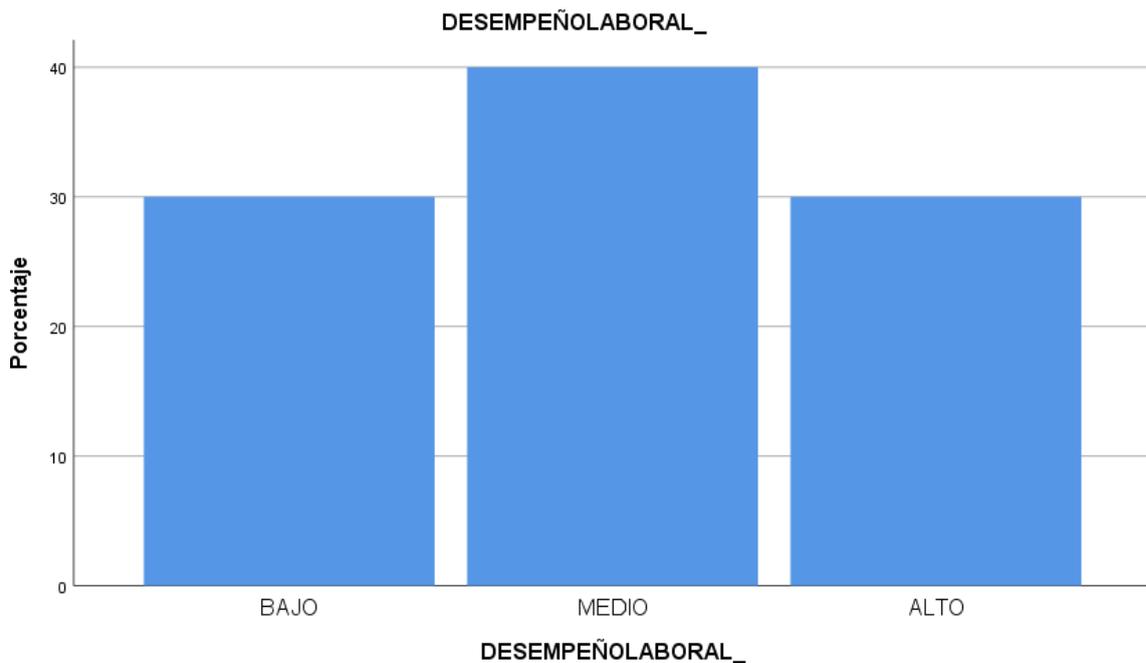
**4.2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022.**

**Tabla 2** Nivel de desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	30,0	30,0	30,0
	Medio	8	40,0	40,0	70,0
	Alto	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente:* cuestionario aplicado a trabajadores

**Figura 2** Nivel del desempeño laboral



*Fuente:* cuestionario aplicado a trabajadores

**Interpretación:**

En cuanto al nivel de desempeño laboral, 6 empleados manifiestan que el 30% es bajo, 8 empleados afirman que el 40% es medio y 6 empleados afirman que el 30% es alto.

**Tabla 3 Prueba de normalidad**

	Shapiro-Wilk		Sig.
	Estadístico	gl	
Motivación	,940	20	,238
Desempeño laboral	,950	20	,374

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:**

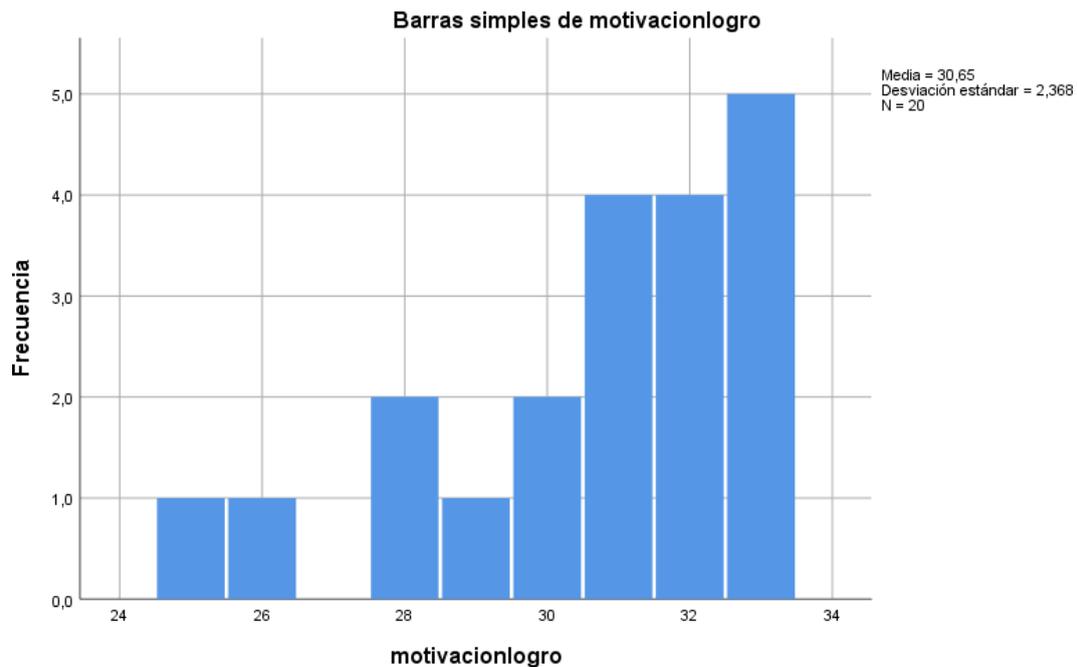
Se observa que la significancia es mayor a 0,05, lo que significa que la muestra estudiada se encuentra normalmente distribuida, para lo cual se utilizó la correlación paramétrica de Pearson.

**4.3. Relación entre la motivación de logro con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022**

**Tabla 4 Relación entre la motivación de logro con el desempeño laboral**

		Desempeño laboral	Motivación logro
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	-,024
	Sig. (bilateral)		,919
	N	20	20
Motivación logro	Correlación de Pearson	-,024	1
	Sig. (bilateral)	,919	
	N	20	20

**Figura 3 Motivación de logro**



Fuente: SPSS 26

**Interpretación:**

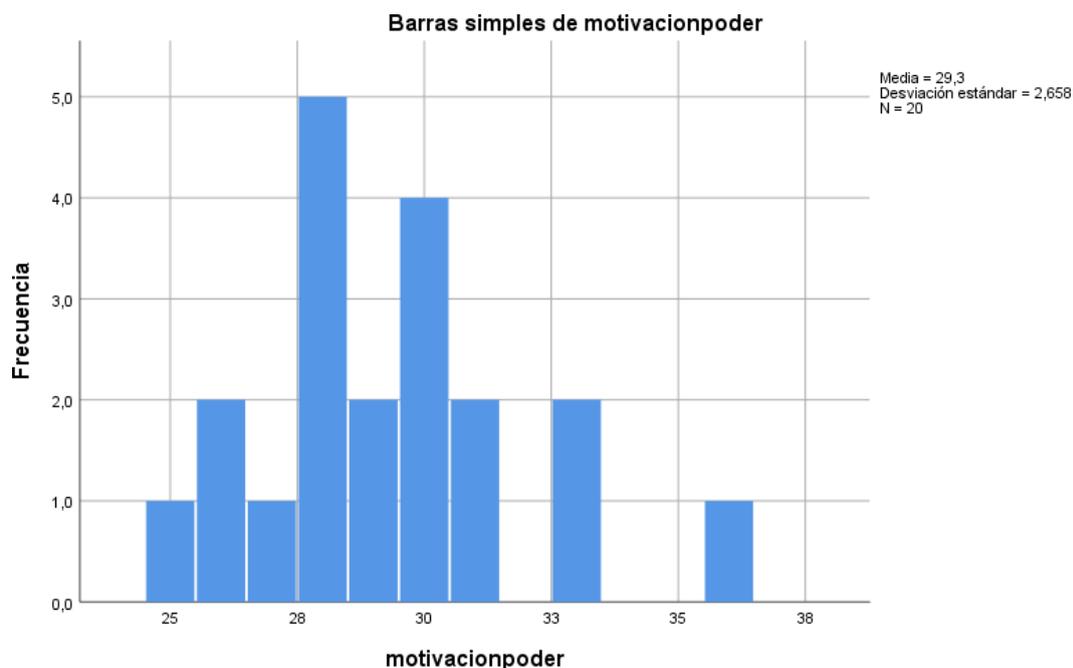
Existe una relación negativa de -0,24 entre la motivación de logro y el desempeño laboral con un valor de significancia de 0,919 > 0,01, lo que significaría que no existe relación entre las variables.

**4.4. Relación entre la motivación de poder con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022.**

**Tabla 5** *Relación entre la motivación de poder con el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	Motivación poder
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,051
	Sig. (bilateral)		,829
	N	20	20
Motivación poder	Correlación de Pearson	,051	1
	Sig. (bilateral)	,829	
	N	20	20

**Figura 4** Motivación de poder



Fuente: SPSS 26

**Interpretación:**

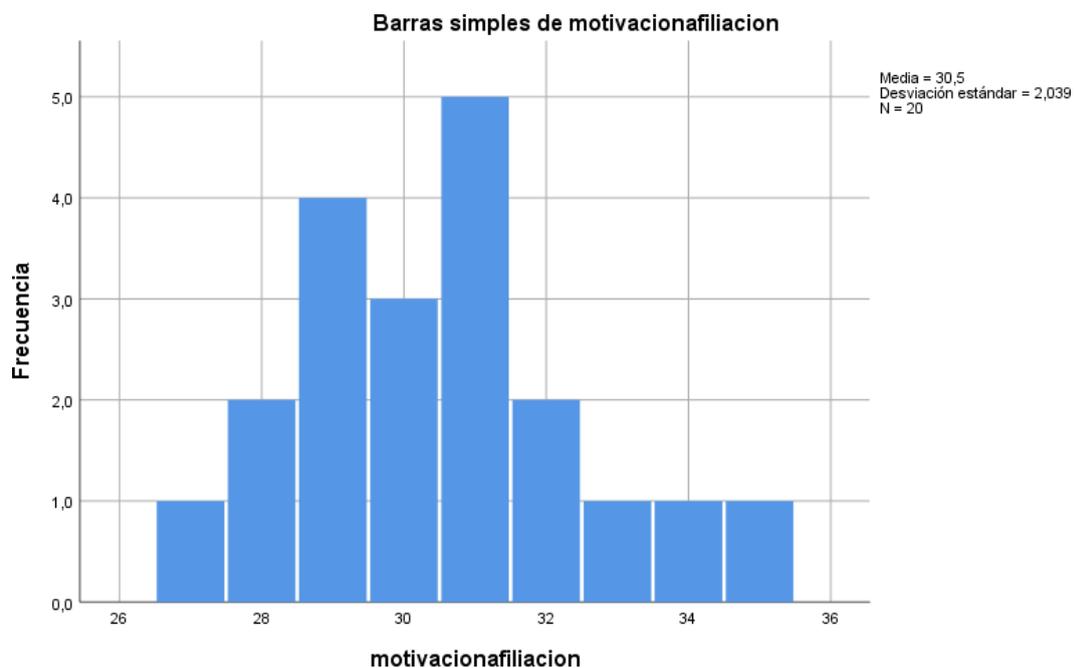
Considerando la correlación que existe entre la motivación de poder y el desempeño laboral, el análisis estadístico de Pearson logra un coeficiente de 0,51 (correlación media positiva), en ausencia de relación entre variables, la significancia es de 0,829.

**4.5. Relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022.**

**Tabla 6** Relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Motivación afiliación
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,282
	Sig. (bilateral)		,228
	N	20	20
Motivación afiliación	Correlación de Pearson	,282	1
	Sig. (bilateral)	,228	
	N	20	20

**Figura 5 Motivación de afiliación**



Fuente: SPSS 26

**Interpretación:**

En la tabla se observa que existe una correlación positiva baja de 0.282, con una significancia de 0.228 no existiendo relación entre las variables.

**4.6. Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022.**

**Tabla 7** *Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral*

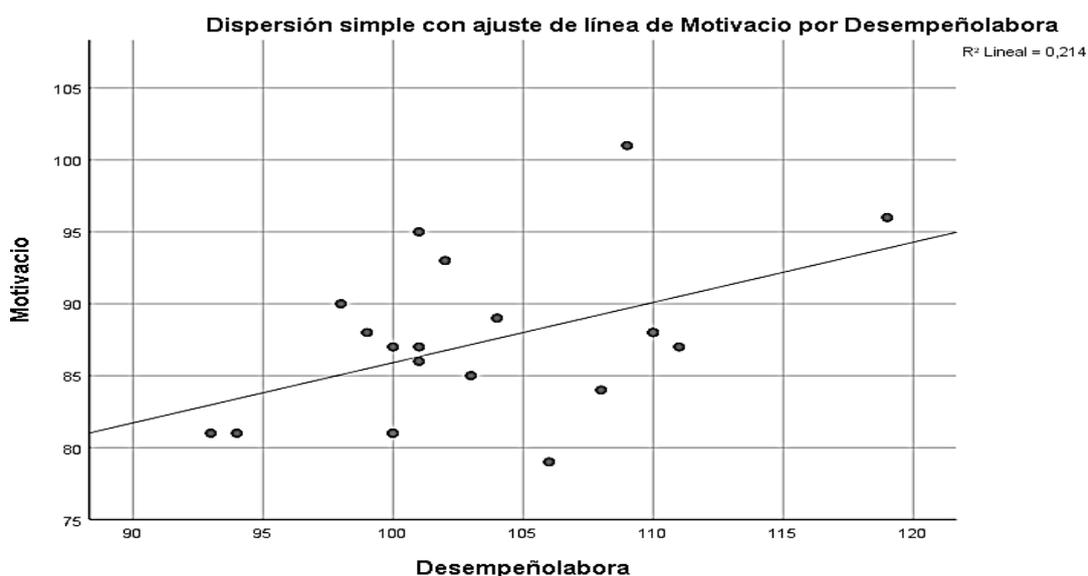
		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,463*
	Sig. (bilateral)		,040
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,463*	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	20	20

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

En la tabla 7 se observa,  $p = 0.40 > 0.05$ , no existe una relación significativa, existiendo una correlación positiva regular de 0.463.

**Figura 6** Modelo de dispersión entre la motivación y el desempeño laboral



**Interpretación:**

Este diagrama muestra el modelo de distribución entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en Casa Luker Del Perú S.A.C. En Tarapoto 2022 la correlación siempre fue positiva con  $r = 0.463$  y el valor de significancia fue  $0.40 > 0.01$ . H. No existe una relación significativa entre las variables.

$$R^2 = 0.214$$

$$R^2 = 2.14\%$$

El coeficiente de determinación precisa que el 2.14% de la motivación es influenciada por el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022

## V. DISCUSIÓN

Actualmente, desde un punto de vista negativo, los resultados nos permiten entender a cabalidad el comportamiento de los trabajadores de la empresa Casa Luker del Perú SAC, y lo más importante porque estamos pasando por el COVID-19, muchos estudios similares han sido realizados por empresas con resultados similares, pero esto no descartando contradicciones teóricas, el poder explicar hace que nuestros resultados sean muy valiosos y sirvan así como referencia para posteriores investigaciones en este campo.

Respecto al objetivo específico 1, cabe mencionar que la mayoría de colaboradores de la empresa Casa Luker del Perú SAC, presenta un grado de motivación media (45%), siendo un resultado poco alentador, se puede explicar por la forma como se presentan las emociones y pasiones, como se han abierto lo cotidiano de lo laboral, en razón de las nuevas formas utilizadas para enfrentar esta pandemia, donde coincide con Chiavenato (2017) se piensa que es producto de emociones internas y externas, pasiones, hábitos, costumbres, racionalidad, etc. Para nosotros, son aquellos elementos que dan esa fuerza de avance de la conducta, especialmente cuando se realiza la acción.

Respecto al objetivo 2, en cuanto al grado del desempeño laboral, lo colaboradores responden que es media (40%) reflejando baja productividad por parte de los colaboradores, donde coincide con Reátegui, et. al. (2021) en cuanto al desempeño laboral es consideradas insuficientes, reflejando tareas no entregadas a tiempo, así como un aumento innecesario de recursos y baja productividad, por lo que se puede apreciar que cuantos más problemas internos haya, más negativamente se verá afectado el empleado, provocando que comience a rechazar.

Respecto al objetivo 3, se aprecia una relación negativa de -0.24, entre la motivación de logro y el desempeño laboral, con valor de significancia de  $0.919 > 0.01$ , lo que significaría que no existe relación en las

variables. Existiendo una correlación negativa muy baja, Estos resultados pueden explicarse por los comportamientos y actitudes profesionales de los empleados, ya que representan niveles significativos de motivación de logro, aunque es comprensible que este resultado se imponga en el contexto de COVID 19. El fracaso de algunos empleados obstinados para hacer mal o sus métodos. La motivación de toda la fuerza laboral proviene del gran logro de vencer al COVID-19, que hoy se estima menos nefasto que buscar formas de lograr logros individuales y grupales o institucionales, asimismo Manrique, Saldaña, Correa, Salazar, Manrique, Calderón, & Rivera (2021) El desempeño laboral está determinado en gran medida por la motivación, esto sugiere que si un colaborador siente que lo está haciendo bien, su desempeño será óptimo, en cambio, si está desmotivado y aletargado, su desempeño laboral no será efectivo.

En cuanto al objetivo 4, teniendo en cuenta la correlación entre la motivación de poder y el desempeño laboral, mediante el análisis estadístico de Pearson se logró un coeficiente de 0,51 (correlación media positiva), en ausencia de relación entre las variables la significación fue de 0,829. Estos resultados pueden explicarse por la reducción del poder individual y grupal en el comportamiento del trabajador y del trabajo; de lo contrario, el desempeño laboral tendría que ser muy alto, como lo era antes del COVID-19. La pérdida de poder advierte de la existencia de otros hábitos sociales, cambios de actitudes, diferencias de estándares y opiniones, y dudas que aparentemente constituirán una nueva forma de división social, espiritual y moral. Claramente, el motivo del poder es un sueño que disipa el ejercicio del poder de todo tipo, incluyendo la teocracia, y se ha convertido en una plataforma plana para las respuestas naturales a lo que el orden institucional conocido ha hecho antes, necesariamente de una forma u otra (Zegang, Hughes, y Ambadi, 2015).

Respecto al objetivo 6, En la tabla se observa que existe una correlación positiva baja de 0.282, con una significancia de 0.228 no existiendo relación entre las variables.

Con la introducción de COVID-19, las personas y los grupos pueden lograr un descanso psicológico a través de objetivos colectivos e individuales. Estos hallazgos se correlacionaron directamente con una mayor productividad en el lugar de trabajo y una motivación de interés extruido. A través de la manipulación de las percepciones del comportamiento, las empresas pueden alentar a los empleados a sesgar su comportamiento más allá de los límites de su psique, tanto colectiva como individual. Esto no sería una controversia, pero por supuesto que las nuevas iniciativas o la forma en que se determinan las formas de trabajo individuales y colectivas no trascenderán por completo los métodos y estilos de trabajo tradicionales, pero sí sugiere que hay cambios significativos en ellos (Van der Linden, 2019).

Para el objetivo general se observó  $p = 0,040 > 0,05$  sin asociación significativa y una correlación positiva de 0,463. Desde esta última perspectiva, los motivos complejos por los que los trabajadores adoptan un comportamiento social deben seguir siendo un misterio sin resolver, ya que las posibles causas del agotamiento y la retirada de los trabajadores son en gran parte inidentificables. COVID-19 La huella ideológica que dejan las actividades de la sociedad en los empleados de la sociedad ( Druckman y McGrath, 2019). Fácilmente podría igualar a Riva y Huamanta (2022). Con base en su investigación académica, identifica la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un ambiente de trabajo remoto brindado por una universidad pública en Perú. Se concluyó que los niveles de motivación y desempeño laboral tendieron a ser bajos y que se deben desarrollar estrategias para mejorar la motivación y el desempeño laboral mediante la comprensión de las relaciones entre las variables.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Entre motivación y desempeño de los empleados de Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022, la correlación es positiva,  $r=0.463$ , valor significativo es  $0.40 > 0.01$ , es decir no hay correlación significativa entre las variables H. El coeficiente de determinación indica que la motivación por el desempeño laboral de los trabajadores esta influenciado.
- 6.2.** Existe una correlación negativa de  $-0,24$  entre la motivación de logro y el desempeño laboral, con un valor de significancia de  $0,919 > 0,01$ , lo que implica que no hay relación entre las variables.
- 6.3.** Considerando la relación entre la motivación de poder y el desempeño de la tarea, el análisis estadístico de Pearson arroja un coeficiente de  $0,51$  (correlación media positiva), con una significancia de  $0,829$  cuando no existe correlación entre variables.
- 6.4.** Existe una correlación positiva baja de  $0,282$  entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral, con una significancia de  $0,228$ , y ninguna relación entre las variables.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al gerente general, realizar estudios comparativos más precisos sobre áreas temáticas antes y durante el COVID-19 para complementar los hallazgos de este estudio y especificar una mejor y más amplia plataforma de evaluación que permita la construcción de herramientas y estrategias de contención y desarrollo de la fuerza laboral para el COVID19.
- 7.2.** Al gerente general, promover sin concesiones la defensa del deporte profesional para desarrollar una nueva visión de la motivación de logro. El objetivo es brindar más oportunidades para el desarrollo de iniciativas laborales colectivas dentro de la agencia.
- 7.3.** Al gerente general, generar un proceso de apoyo permanente para la implementación de la gestión de crisis donde el poder tradicional se acumule en unas pocas personas o grupos de trabajo. El objetivo es crear nuevas formas de trabajo que sean inclusivas y acordes con las necesidades y posibilidades de desarrollo de los empleados normalmente.
- 7.4.** Al gerente general, implementar charlas motivacionales para el personal, realizar actividades donde refuercen el compañerismo y el amor entre los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Arriola, N. Z., Llaja, L. C., & Pacheco, L. M. Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.
- Ayala, K. L., & Moreno, L. E. (2021). La motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la agencia Uniplaza del Banco de Crédito del Perú, distrito Los Olivos, Lima Perú 2019.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92-101.
- Bayser, S. E. (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, 12-12.

- Benavides, O. H. (2017). Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41-54.
- Bisetti, J. A. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015.
- Brito, B. J. C., & Piedra, W. J. G. (2019). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17).
- Burga, G., & Wiesse, S. J. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque.
- Cárdenas, J. L. M., & Bardales, J. M. D. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159.
- Cedrón León, Y. Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19.
- Chávez, L. C. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Comercial de ElectroSur SA en el periodo 2015.
- Coello Almeida, V. D. R. (2013). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas).
- Corea, S. R., Saldaña, C. M. A., Salazar, H. O., Correa, J. R., Arévalo, P. F., & Orbe, R. E. C. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823.
- Cruzado, C., & Villanueva Barreto, B. L. (2020). Motivación y desempeño laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años.
- Gallegos, Z. E. C., & López, J. D. F. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592- 597.

- Granados, L. M. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020.
- Guaraca, M. P. O., & Espinoza, C. G. O. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. *3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico*, 7(3), 10-27.
- Huamani, D. A. (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral: una revisión de la literatura científica de los últimos diez años.
- Lluncor, M., Revilla, A. C., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20.
- Manrique, G. D. O., Saldaña, C. M. A., Correa, S. R., Salazar, H. O., Manrique, J. I. T., Calderón, R. A. E., & Rivera, A. E. R. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790- 6808.
- Marin, H. S., & Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
- Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Medina, M. G., Andino, M. G., & Analuiza, J. C. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *mktDESCUBRE Comercialización, Investigación y Negocios*, 1(14), 22-30.
- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.

- Ochoa, N. D. C. (2019). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2017.
- Pérez, F. M. (2021). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2020.
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.
- Reátegui, M. W. T., Silva, M. C. T., Díaz, M. J. G. S., Amasifen, M. R. R. R., & Alfaro, M. K. P. M. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600.
- Riva, C. P., & Huamanta, E. R. C. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44.
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Sánchez, W., Silva, J., Guzmán, G. A., & Placencia, M. D. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista cea*, 6(12), 87-103.
- Tacuri, M. J., & Orbe, M. P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614.
- Tello Díaz, A. (2018). Motivación y Desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017.
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.

- Yana Quispe, M. L. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja–Lima 2018.
- Zuta, M. E. C., Ramírez, F. B., Espinoza, J. L. V., & Fierro, Y. E. C. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica-Perú. *REPOSITORIO DE REVISTAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA*, 4(3), 5-5.

## **ANEXOS**

## Operacionalización de variables

### Título: Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala medición
<b>Motivación</b>	Elemento modal conductual que brinda impulso o energía y da tono a los rasgos conductuales, especialmente al momento de realizar una acción (Chiavenato, 2017).	Se elaboro un cuestionariode 24 preguntas sobre las dimensiones: motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.	Motivación de logro	Desempeño Trabajo en situaciones difíciles Tareas complejas Metas realistas Disfrute al termino de tarea difícil	
			Motivación de poder	Competencia Situaciones de estrés y presión Confrontación Influenciar para lograr objetivos Control de acontecimientos	Ordinal  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Motivación de afiliación	Hablar sobre temas no relacionados al trabajo Acompañamiento Relaciones con compañeros Pertenencia a grupo Equipo	
<b>Desempeño laboral</b>	La forma de medición deltrabajo, que tiene valor institucional, social y cultural, que se vincula a los conceptos de calidad, eficacia, eficiencia y eficacia, pero, sobre todo, como medio o vehículo de transmisión del valor del trabajo(Chiavenato, 2017).	se elaboró un cuestionario con 28 preguntas para poder captar la percepción del desempeño laboral.	Grado percibido del desempeño laboral	Responsabilidad Liderazgo y trabajo en equipo Formación y desarrollo personal	Ordinal  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

## Instrumentos

### CUESTIONARIO MOTIVACIÓN

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de estas encuestas, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)	
5	4	3	2	1	
<b>Motivación</b>					
Enunciado	S	CS	A	CN	N
Motivación de logro	5	4	3	2	1
1. Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral					
2. A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3. A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas					
4. Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas					
5. La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas					
6. Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas					
7. Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
8. La institución logra cumplir con los objetivos institucionales					
<b>Motivación de poder</b>					
1. Los trabajadores laboran en forma competitiva					
2. Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión					
3. A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral					
4. La institución promueve la participación de sus trabajadores en las actividades institucionales					
5. Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo					
6. A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional					
7. Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean					
8. Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos institucionales					
<b>Motivación de afiliación</b>					
1. Los trabajadores hablan con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo					
2. A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo.					
3. Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas					
4. La institución promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo					
5. Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo					
6. A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
7. Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos					
8. La institución promueve el trabajo en equipo					

¡Muchas gracias por su participación!

## **CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de estas encuestas, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)	
5	4	3	2	1	
<b>Desempeño laboral</b>					
<b>Enunciado</b>					
<b>Dimensión 1: Percepción del desempeño laboral</b>					
	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					

¡Muchas gracias por su participación!

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

## CARTA DE PRESENTACION

Señor: Gustavo Ramírez García

Presente

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

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachiller del programa de Titulación con mención de la UCV, en la sede Tarapoto promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el Título de Licenciado en Administración.

El título de nuestro proyecto de investigación es: Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Cuzco Sánchez, Sandro

DNI 70992812



Schrader Iñapi, Katherine Shiller

DNI 71693352



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Casa  
Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022**

Variable: Motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
	<b>Motivación de logro</b>						
1	Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral	X		X		X	
2	A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X	
3	A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas	X		X		X	
4	Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas	X		X		X	
5	La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas	X		X		X	
6	Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas	X		X		X	
7	Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X	
8	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Motivación de poder</b>						
9	Los trabajadores laboran en forma competitiva	X		X		X	
10	Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión	X		X		X	
11	A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral	X		X		X	
12	La institución promueve la participación de sus trabajadores en las actividades institucionales	X		X		X	
13	Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo	X		X		X	
14	A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	X		X		X	
15	Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean	X		X		X	
16	Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos institucionales	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Motivación de afiliación</b>						
17	Los trabajadores hablan con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X	

18	A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
19	Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas	X		X		X	
20	La institución promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
21	Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
22	A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X	
23	Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos	X		X		X	
24	La institución promueve el trabajo en equipo	X		X		X	

**Variable: Desempeño Laboral**

	<b>DIMENSION 1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Percepción del desempeño laboral</b>						
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X	
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	X		X		X	
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	X		X		X	
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias	X		X		X	
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas	X		X		X	
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	X		X		X	
7	Se promueve los altos niveles de desempeño	X		X		X	
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	X		X		X	
9	Puede trabajar de forma independiente	X		X		X	
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	X		X		X	
11	Cumple con el horario y registra puntualidad	X		X		X	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	X		X		X	
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida	X		X		X	
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	X		X		X	
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades entiempos indicados	X		X		X	
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	X		X		X	
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	X		X		X	
18	Responde de forma clara y oportuna a las dudas del personal de la institución	X		X		X	
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X		X		X	

20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X	
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	X		X		X	
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X	
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	X		X		X	
24	Los jefes promueven las capacitaciones	X		X		X	
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas	X		X		X	
26	La institución promueve el desarrollo personal	X		X		X	
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	X		X		X	
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo	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. Gustavo Ramírez García    DNI: 01109463

Especialidad del validador: Lic. en educación

ORCID 0000-0003-0035-7088

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

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

**\*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

  
 -----  
 Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 01109463  
 -----

Firma del Experto Informante

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario del trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Determinar La Validación Del Contenido De Los Cuestionarios Del Trabajo De Investigación
Nombres y apellidos del experto	Gustavo Ramírez García
Documento de identidad	01109463
Años de experiencia en el área	14 Años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto
Cargo	Docente – posgrado
Número telefónico	971165345
Firma	 Dr. Gustavo Ramírez García DNI. 01109463
Fecha	19/ 08 / 2022

## CARTA DE PRESENTACION

Señor: Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi

### Presente

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

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachiller del programa Taller Elaboración de Tesis de la UCV, en la sede Tarapoto promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el Título de Licenciado en Administración.

El título de nuestro proyecto de investigación es: Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

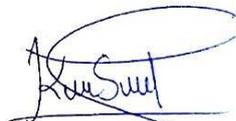
Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Cuzco Sánchez, Sandro

DNI 70992812



Schrader Iñapi, Katherine Shiller

DNI 71693352



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Casa  
Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022**

Variable: Motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
	<b>Motivación de logro</b>						
1	Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral	X		X		X	
2	A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X	
3	A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas	X		X		X	
4	Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas	X		X		X	
5	La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas	X		X		X	
6	Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas	X		X		X	
7	Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X	
8	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Motivación de poder</b>						
9	Los trabajadores laboran en forma competitiva	X		X		X	
10	Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión	X		X		X	
11	A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral	X		X		X	
12	La institución promueve la participación de sus trabajadores en las actividades institucionales	X		X		X	
13	Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo	X		X		X	
14	A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	X		X		X	
15	Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean	X		X		X	
16	Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos institucionales	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Motivación de afiliación</b>						
17	Los trabajadores hablan con otras personas	X		X		X	

	de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo						
18	A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
19	Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas	X		X		X	
20	La institución promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
21	Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
22	A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X	
23	Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos	X		X		X	
24	La institución promueve el trabajo en equipo	X		X		X	

**Variable: Desempeño Laboral**

	DIMENSION 1	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>Percepción del desempeño laboral</b>						
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X	
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	X		X		X	
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	X		X		X	
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias	X		X		X	
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas	X		X		X	
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	X		X		X	
7	Se promueve los altos niveles de desempeño	X		X		X	
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	X		X		X	
9	Puede trabajar de forma independiente	X		X		X	
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	X		X		X	
11	Cumple con el horario y registra puntualidad	X		X		X	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	X		X		X	
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida	X		X		X	
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	X		X		X	
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades entiempos indicados	X		X		X	
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	X		X		X	
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	X		X		X	
18	Responde de forma clara y oportuna a las dudas del personal de la institución	X		X		X	

19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X		X		X	
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X	
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	X		X		X	
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X	
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	X		X		X	
24	Los jefes promueven las capacitaciones	X		X		X	
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas	X		X		X	
26	La institución promueve el desarrollo personal	X		X		X	
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	X		X		X	
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo	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 Carlos Schrader Iñapi    DNI: 71693429

Especialidad del validador: Contador Público Colegiado Certificado

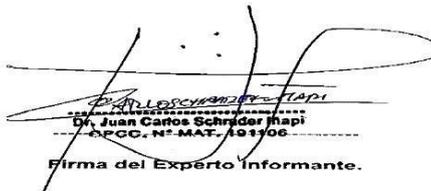
ORCD 0000-0003-3069-7200

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

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

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

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

  
 Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi  
 CPCC. N° MAT. 191706  
 Firma del Experto Informante.

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario del trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Determinar La Validación Del Contenido De Los Cuestionarios Del Trabajo De Investigación
Nombres y apellidos del experto	Juan Carlos Schrader Iñapi
Documento de identidad	71693429
Años de experiencia en el área	6 Años
Máximo Grado Académico	Doctor En Gestión Publica y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	Casa Luker Del Perú S.A.C
Cargo	Gerente
Número telefónico	990 144 393
Firma	 ***** Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi ***** SPGC. N° MAT. 181106 Firma del Experto Informante.
Fecha	19/ 08 / 2022

## CARTA DE PRESENTACION

Señor: Gustavo Ramírez Moreno

### Presente

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

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo Bachiller del programa de Titulación con mención de la UCV, en la sede Tarapoto promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el Título de Licenciado en Administración.

El título de nuestro proyecto de investigación es: Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Casa Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Cuzco Sánchez, Sandro

DNI 70992812



Schrader Iñapi, Katherine Shiller

DNI 71693352



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Casa  
Luker Del Perú S.A.C. Tarapoto 2022**

**Variable: Motivación**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
	<b>Motivación de logro</b>						
1	Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral	X		X		X	
2	A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X	
3	A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas	X		X		X	
4	Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas	X		X		X	
5	La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas	X		X		X	
6	Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas	X		X		X	
7	Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X	
8	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Motivación de poder</b>						
9	Los trabajadores laboran en forma competitiva	X		X		X	
10	Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión	X		X		X	
11	A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral	X		X		X	
12	La institución promueve la participación de sus trabajadores en las actividades institucionales	X		X		X	
13	Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo	X		X		X	
14	A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	X		X		X	
15	Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean	X		X		X	
16	Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos institucionales	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Motivación de afiliación</b>						
17	Los trabajadores hablan con otras personas	X		X		X	

	de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo						
18	A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
19	Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas	X		X		X	
20	La institución promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
21	Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
22	A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	X		X		X	
23	Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos	X		X		X	
24	La institución promueve el trabajo en equipo	X		X		X	

**Variable: Desempeño Laboral**

	DIMENSION 1	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>Percepción del desempeño laboral</b>						
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X	
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	X		X		X	
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	X		X		X	
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias	X		X		X	
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas	X		X		X	
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	X		X		X	
7	Se promueve los altos niveles de desempeño	X		X		X	
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	X		X		X	
9	Puede trabajar de forma independiente	X		X		X	
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	X		X		X	
11	Cumple con el horario y registra puntualidad	X		X		X	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	X		X		X	
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida	X		X		X	
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	X		X		X	
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades entiempos indicados	X		X		X	
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	X		X		X	
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	X		X		X	
18	Responde de forma clara y oportuna a las dudas del personal de la institución	X		X		X	

19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X		X		X	
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X	
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	X		X		X	
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X	
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	X		X		X	
24	Los jefes promueven las capacitaciones	X		X		X	
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas	X		X		X	
26	La institución promueve el desarrollo personal	X		X		X	
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	X		X		X	
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo	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. Mtro. Gustavo Ramírez Moreno    DNI: 72137887

Especialidad del validador: Contador Publico Colegiado

ORCID 0000-0003-0630-1149

<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

  
 Mtro. Gustavo Ramírez Moreno  
 CPC. MAT. N°191107  
 Firma del Experto Informante

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario del trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Determinar La Validación Del Contenido De Los Cuestionarios Del Trabajo De Investigación
Nombres y apellidos del experto	Gustavo Ramirez Moreno
Documento de identidad	72137887
Años de experiencia en el área	6 Años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Publica
Nacionalidad	Peruana
Institución	CGS Majime Consultores SAC
Cargo	Contador interno
Número telefónico	940161169
Firma	 Exp. Gustavo Ramirez Moreno CPC. MAT. N°191107
Fecha	19/ 08 / 2022



Universidad  
César Vallejo

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Tarapoto, 31 de agosto del 2022

Señor(a)  
**JUAN CARLOS SCHRADER IÑAPI**  
**GERENTE**  
**CASA LUKER DEL PERU S.A.C**  
**AV. VIA DE EVITAMIENTO N°742 – TARAPOTO**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Tarapoto y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

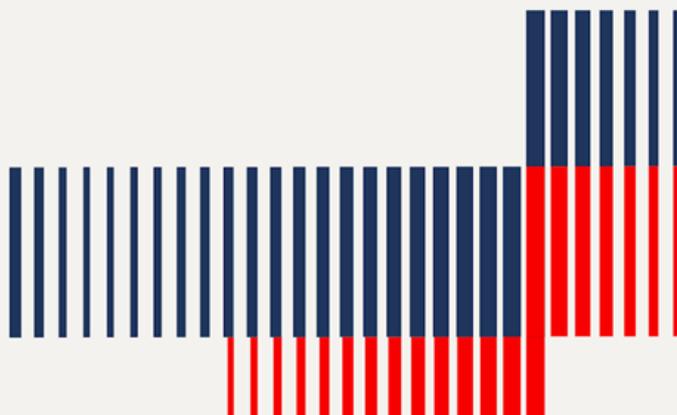
A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. SANDRO CUZCO SANCHES con DNI 42005328 y la Bach. KATHERINE SHILLER SCHRADER IÑAPI con DNI 71693352, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CASA LUKER DEL PERU S.A.C TARAPOTO 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

**Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños**  
**Coordinadora Nacional Titulación**  
**PE Administración**

cc: Archivo PTUN



## Autorización de aplicación del instrumento

Tarapoto, 15 de Julio del 2022

Señor (a):  
**JUAN CARLOS SCHRADER IÑAPI**  
Gerente  
**CASA LUKER DEL PERU S.A.C**  
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular del taller Curso de Titulación, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada:  
" MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DE CASA LUKER DEL PERU S.A.C TARAPOTO 2022  
...". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

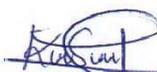
Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

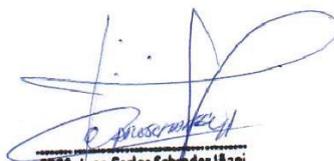
Atentamente,



**SANDRO CUZCO SANCHEZ.**  
DNI : 70992812.



**KATHERINE SHILLER SCHRADER IÑAPI**  
DNI: 71693352



**CPCC. Juan Carlos Schrader Iñapi**  
**CONTADOR GENERAL**  
**CASA LUKER DEL PERU S.A.C.**  
71693429

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo JUAN CARLOS SCHRADER IÑAPI, identificado con DNI:71693429, en mi calidad de REPRESENTANTE LEGAL del área de GERENCIA de la empresa CASA LUKER DEL PERU S.A.C con R.U.C N° 20529712848, ubicada en la ciudad de Tarapoto.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los estudiantes SANDRO CUZCO SANCHEZ Identificada con DNI N° 70992812 y KATHERINE SHILLER SCHRADER IÑAPI Identificada con DNI N° 71693352 de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Para la elaboración de proyecto de tesis con la finalidad de que pueda desarrollar su  Informe estadístico,  Trabajo de Investigación,  Tesis, para optar al grado de  Bachiller, o  Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.

  
CPC. Juan Carlos Schrader Iñapi  
CONTADOR GENERAL  
CASA LUKER DEL PERU S.A.C.

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 71693429

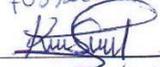
El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante

Sandro Cuzco Sanchez

DNI:

70992812

  
Firma del Estudiante

Katherine Shiller

DNI:

71693352 Schrader Iñapi

## Base de datos

variable 1: Motivación																								
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	ítem 23	ítem 24
su1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4
su2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3
su3	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4
su4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3
su5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4
su6	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3
su7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
su8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
su9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
su10	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4
su11	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3
su12	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4
su13	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	2	3	4	3
su14	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3
su15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
su16	5	4	3	2	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
su17	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3
su18	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4
su19	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
su20	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4

variable 2: Desempeño laboral

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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, CASTRO CASTRO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE CASA LUKER DEL PERU S.A.C TARAPOTO 2022", cuyos autores son CUZCO SANCHEZ SANDRO, SCHRADER IÑAPI KATHERINE SHILLER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TARAPOTO, 19 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTRO CASTRO MIGUEL ANGEL <b>DNI:</b> 16423080 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3409-7990	Firmado electrónicamente por: CCASTROMA el 19- 10-2022 11:53:11

Código documento Trilce: TRI - 0435040