



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de
una empresa privada en Ancash – 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Garcia Leon, Mayra Brigitte (orcid.org/0000-0002-2123-192X)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ — PERÚ

2023

Dedicatoria

A Liah Camille, mi amada y hermosa hija, por ser el motivo principal para seguir esforzándome cada día, por ella y para ella, eres la inspiración para convertirme en la madre que mereces tener.

Agradecimiento

Al Dr. Chávez Vera Kerwin José, gracias a sus aportes profesionales, su paciencia y orientaciones, no hubiese logrado la culminación de esta investigación.

Agradezco a Dios por darme la dicha de seguir junto a mis padres Gutenberg García y Defe León, que, sin su apoyo incondicional, su contención y su comprensión, no hubiera sido posible nada de esto.

solo me queda decirles ¡Gracias!

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXO.....	48

Índice de tablas

Tabla 1. Variable - La Motivación.....	20
Tabla 2. Atención de necesidades fisiológicas.....	21
Tabla 3. Seguridad.....	22
Tabla 4. Reconocimiento	23
Tabla 5. Autorrealización	24
Tabla 6. Variable - Desempeño Laboral	25
Tabla 7. Orientación a resultados	26
Tabla 8. Calidad.....	26
Tabla 9. Iniciativa.....	27
Tabla 10. Organización.....	28
Tabla 11. Correlación entre la motivación y desempeño laboral	29
Tabla 12. Correlación entre Atención de necesidades fisiológicas y desempeño laboral	30
Tabla 13. Correlación entre seguridad y desempeño laboral	31
Tabla 14. Correlación entre reconocimiento y desempeño laboral.....	32
Tabla 15. Correlación entre autorrealización y desempeño laboral.....	33

Índice de figuras

Figura 1.	Variable - La Motivación	20
Figura 2.	Atención de necesidades fisiológicas	21
Figura 3.	Seguridad	22
Figura 4.	Reconocimiento	23
Figura 5.	Autorrealización	24
Figura 6.	Variable - Desempeño Laboral	25
Figura 7.	Orientación a resultados	26
Figura 8.	Calidad	27
Figura 9.	Iniciativa.....	28
Figura 10.	Organización.....	29

Resumen

En la pesquisa se tuvo como objetivo general determinar si existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022. Asimismo, la indagación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal, dentro del estudio se tomó como población al total de colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L., teniendo un total de 30 subordinados. Se estableció un cuestionario el cual se empleó mediante una encuesta, los datos fueron analizados en el SPSS V25. Entonces se concluye, basándose en el objetivo general, existe una correlación de un coeficiente de 0,605, lo que representa una correlación positiva considerable. Además de un Sig., 0,000, con base en la regla (Sig. 0.000 \leq 0,05), por ende, se acepta la hipótesis alterna. Se recomienda a la empresa implementar acciones, tales como, la integración del personal, crear incentivos, incrementar capacitación y/o realizar feedback, esto permitirá establecer la motivación a sus colaboradores para así poder lograr las metas trazadas y el personal pueda desarrollar un buen desempeño laboral dentro de la empresa.

Palabras Clave: Motivación, desempeño laboral, integración.

Abstract

The general objective of the research was to determine if there is a positive and significant relationship between the variables motivation and work performance of employees of a private company in Ancash - 2022. Also, the inquiry is applied with a quantitative approach, non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design, within the study population was taken as the total number of employees of the company ROSALES GROUP S.R.L., having a total of 30 subordinates. A questionnaire was established which was used by means of a survey, the data were analyzed in SPSS V25. Then it is concluded, based on the general objective, there is a correlation of a coefficient of 0.605, which represents a considerable positive correlation. In addition to a Sig., 0.000, based on the rule (Sig. $0.000 \leq 0.05$), therefore, the alternative hypothesis is accepted. It is recommended that the company implement actions, such as the integration of personnel, create incentives, increase training and/or provide feedback, which will allow establishing the motivation of its collaborators in order to achieve the goals set and the personnel can develop a good work performance within the company.

Keywords: Motivation, job performance, integration.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se percibe la estimación de la motivación para los colaboradores de una compañía, es por eso que muchas empresas ya están optando por incluir distintos métodos para motivar a sus empleados y así poder obtener un mejor desempeño en su trabajo, hay muchas organizaciones que no se atreven al cambio, y esto conlleva a que esas empresas sigan cayendo en lo tradicional, sin darle importancia a sus trabajadores, no se dan cuenta de que si existe una mejor motivación en las personas, existirá un mejor desempeño y así los propósitos enfocados por la entidad se cumplirán con mayor énfasis y se podrá obtener mejores resultados y por ende mayor productividad.

Zhang (2020) En su investigación realizada en la industria hotelera en China, nos dice que, en la actualidad, las empresas deben de enfocarse en el desempeño y satisfacción laboral de los subordinados para mantener la ventaja competitiva, queriendo brindar un modelo teórico y una valoración de las conexiones entre la motivación independiente de los subordinados, el desempeño laboral y la satisfacción de la sociedad de hotelería en China. Según su investigación se presentó que la gratificación no es un factor motivacional para el buen desempeño o satisfacción de los trabajadores, más en cuando los estudios profesionales realizan un rol primordial en el desempeño y satisfacción laboral. En su análisis indica que la personalidad y el liderazgo es un factor impulsador de la motivación individual de los colaboradores, ya que, esto ayuda al desempeño y satisfacción laboral.

Addair (2019) En su investigación realizada en Estados Unidos determina que los dueños de las pequeñas empresas indagan acerca de estrategias eficientes para perfeccionar la motivación de los trabajadores con la intención de promover la manufactura. Analizo la teoría de la motivación de Vroom, para el análisis optaron por evaluar a los trabajadores de una pequeña empresa, y así logra concluir con diferentes estrategias para que puedan ser aplicadas dentro de las empresas. La implicancia de la investigación para la transformación social es que los jefes de este sector apliquen las estrategias que incluyan a los colaboradores en sus labores al mismo tiempo que llevan al máximo la sostenibilidad de la empresa.

Pang y Lu (2018) En su estudio realizado en Taiwán, exponen la importancia de las conexiones entre la motivación, la satisfacción y el desempeño laboral en las organizaciones, en la zona de transportes, vía marítima de containers. En el análisis se indica que los honorarios y el desempeño en el área laboral tienen un resultado efectivo en cuanto al desempeño económico, sin embargo, cuando se trata del clima laboral y la individualidad de trabajo, estos tienen un resultado efectivo en el desempeño no económico.

En el Perú, Chacon (2021) En su tesis indica que el COVID-19 influyo mucho con respecto al descenso de ventas en los servicios de empresas de transportes, y esto perjudica a la motivación de los subalternos, por ende, afecta en el rendimiento laboral, se resalta que la desmotivación no fue ocasionada por el COVID-19, por el contrario, este la agravo en las organizaciones donde no había incentivo a sus trabajadores, en las organizaciones donde si había incentivos, causo que el colaborador se sienta insatisfecho y desmotivado.

Rengifo (2020) Indica en su tesis que las empresas requieren a trabajadores que sean inmensamente competentes, por eso en la necesidad de motivar a sus empleados, existen casos donde no prestan atención al empeño de los trabajadores, y esto trasciende de forma negativa en la empresa, ya que los empleados no tienen la motivación adecuada. En consecuencia, la motivación tiene que ser necesaria para la empresa, para poder lograr un progreso e incremento en la organización. El argumento primordial por el cual se da la valoración del desempeño en la empresa, es porque apoya a reforzar la relación entre los objetivos principales de cada día. Así como también distinguir metas, procedimiento de cambio para valorar el desarrollo, éxito y concluir las labores.

Rodríguez (2020) en su investigación realizada en Perú expone que, en el mundo actual y comercial, las organizaciones tienen que adaptarse al cambio dentro de su distribución interna y focalizarse dentro del manejo de medios que apruebe el desarrollo de sus objetivos. En cambio, un fragmento que se olvida es la incorporación de instrumentos y planteamientos que puedan preservar a los empleados y clientela potencial motivado, de forma que se pueda conseguir

eficiencia al instante de rendir sus responsabilidades. Para lo cual, se necesita consolidar un clima excelente y favorable para el incremento de acciones a lo largo de la estadía en el centro de labores, entre distintas situaciones necesarias para antever la motivación.

A nivel local el estudio se realizará en la empresa privada ROSALES GROUP S.R.L., que se sitúa en el Distrito de Anta, Provincia de Carhuaz, Departamento de Ancash; dedicada al transporte de carga y mercancías, con un cálculo actual de entre 25 a 30 trabajadores aproximadamente, según el análisis, no se llevan a cabo capacitaciones, sobre motivación a sus subordinados, o programas de acrecentamiento profesional y económico, hay inexistencia de estímulos y reconocimientos para estimular el alcance de metas y objetivos trazados por la organización, entonces se puede determinar que hay resistencia al cambio, también no se halla compromiso por parte de los subalternos y no existe la manera de proporcionar ideas para la solución de problemas para el logro de los planteamientos de la compañía. En consecuencia, se podrá indicar que la motivación en cualquier organización empresarial es un factor de suma importancia, ya que, gracias a este, podemos determinar mayor productividad, comodidad y satisfacción de los colaboradores.

Por lo mencionado anteriormente, en la presente pesquisa se planteará el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash - 2022?, y los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022?; ¿Cuál es la relación entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022?; ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022?; ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022?.

Con referente a la justificación teórica, se mostrará las diferentes teorías y enfoques de la motivación y el desempeño laboral, describiendo la conexión que existe entre ellas. Seguidamente, justificaremos a nivel práctico porque el estudio aportara conocimientos con referencia al tema propuesto, a través de las recomendaciones que se presentara basándome al análisis de la conexión entre las variables, esto será de gran ayuda para el fortalecimiento de la empresa en cuestión, y porque no, para las demás instituciones que presenten el mismo problema. Después veremos la justificación metodológica donde se plantearán modelos e instrumentos de investigación para analizar las variables. Por último, la justificación social, este radica en que no debemos olvidar que, a mayor motivación, mayor desempeño, dar énfasis a la importancia que ejerce el buen trato motivacional en cuanto a los empleados, dentro de cualquier institución, para así poder ejercer un excelente desempeño laboral, de modo que, se obtendrá mayor productividad sin dejar de lado el recurso humano.

Además, se formuló el objetivo general: Determinar si existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash - 2022. De igual forma se elaboraron los objetivos específicos: Precisar la relación entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022; Analizar la relación entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022; Probar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022; Identificar la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

Y la hipótesis general estimada en la presente investigación es: Existe relación significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022. En cuanto a las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022; Existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño

laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022; Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022; Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se presentará los estudios previos que se efectuaron en el territorio nacional como internacional, se verá también diversos enfoques teóricos que sustentaran el estudio de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L. en Ancash.

En el ámbito nacional, Elias (2022) en su pesquisa indica como objetivo general delimitar si existe conexión entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Huamanga – Ayacucho, año 2022. Dentro de lo metódico la investigación es de tipo básica con una vista cuantitativa, no experimental, descriptivo – correlacional y de corte transversal. Se encuestó a un total de 30 empleados mediante dos formularios, estos fueron verificados mediante el alfa de Cronbach, para la motivación se obtuvo un 0,824 y para el desempeño laboral un 0,779. En conclusión, se resuelve que no se halló la conexión positiva entre las variables, logrando una significancia de 0,360, por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula.

Farias (2022) en su investigación analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambo grande, 2020. En lo metódico su estudio fue de tipo básica, no experimental, de corte transversal y correlacional. Mediante una encuesta a 93 subalternos se obtuvo como resultado que el nivel del clima organizacional es bajo a un 60.2%, en cuanto al desempeño laboral es medio con un 83,6% de acuerdo a los empleados. En cuanto a las dimensiones, la autorrealización personal fue propicia (35.5%), el involucramiento laboral (37,6%); la supervisión (55,9%), el 34,4% afirman que la comunicación es hostil, entre tanto las condiciones laborales fueron perjudiciales (39,8%). Se concluye que hay una conexión positiva elevada entre las variables con un $Rho=0,835$.

Cruz (2022) En su estudio indico que el objetivo general fue establecer el efecto del estrés en el rendimiento laboral de los servidores de un Instituto Nacional Penitenciario de Lima. Su metodología se basó en una investigación de tipo aplicada, con visión cuantitativa, no experimental, correlacional y de corte

transversal. Se estableció una encuesta a través de un cuestionario a 491 subordinados del penitenciario, esto indico como resultado un valor Tau B de Kendall con un coeficiente de correlación $t = 0,006$, el cual se interpreta como una correlación muy baja entre las variables. Se concluye, que el estrés no incide de manera positiva en el desempeño de los empleados del penitenciario.

Gutiérrez (2019) En su pesquisa estable como objetivo general analizar el efecto que tiene la seguridad industrial en el desempeño laboral de los trabajadores de la contrata Multiservicios Austral SAC. En el año 2019, su estudio fue de tipo aplicada, con una perspectiva cuantitativa, de corte transversal, no experimental, se estableció un censo a 26 subordinados de la organización mediante una encuesta. En conclusión, se determinó que la seguridad industrial sostiene una relación positiva en cuanto al desempeño laboral, en consecuencia, se aceptó la hipótesis expuesta.

Carrasco (2018) en su estudio indago sobre la conexión que existe entre las variables motivación laboral y trabajo en equipo. Tuvo una investigación de tipo aplicada, en escala descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, con una perspectiva cuantitativa. Se estableció una encuesta mediante dos cuestionarios a un total de 72 colaboradores, como resultado se obtuvo un coeficiente positivo de 0,777 a una significancia bilateral de $,001 < 0,05$, en conclusión, se confirma que hay una conexión efectiva y significativa entre las variables.

En el ámbito internacional también se podrá visualizar como la motivación repercute con respecto al desempeño laboral de los subordinados en distintas empresas y rubros, ya que, la motivación es un factor determinante para perfeccionar el rendimiento y así elevar la utilidad, es así que ampliamos el enfoque de estas variables con base en estudios previos de diferentes autores.

Sampa (2022) En su investigación sostuvo como intención relacionar la motivación y el desempeño de los subordinados, analizando tres objetivos: indagar las destrezas de la motivación empleadas en la entidad financiera Natsave, indagar los elementos que influyen al desempeño de los trabajadores en la entidad financiera

e instaurar la correlación entre las variables. Su metodología fue transformadora con distinción de procedimiento mixto. Para lograr la finalidad trazada, la investigación uso una muestra de 77 trabajadores de la entidad financiera para realizar el sondeo. Como resultado se evidenció que la entidad motiva a sus trabajadores de distintas formas. En conclusión, se ve que la motivación repercute de forma positiva en el desempeño laboral y si los directivos de la entidad financiera fortalecen sus habilidades de motivación, el personal obtendrá un mayor desempeño, esto hará que se logre llegar a los objetivos de la empresa.

Mugera (2020) En su pesquisa busca indagar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de las gestiones locales en el Consejo Municipal de Bukoba en Kagera, Tanzania. Su metodología nos indica que la investigación fue cuantitativa, con un total de 140 trabajadores, tomando como modelo a 103 trabajadores, que se computó empleando el modelo de Yamane (1967:886). La información se analizó cuantitativamente a través del SPSS con estadísticas descriptivas y análisis de regresión. Los estudios dieron como efecto que las motivaciones económicas y no económicas inciden sustancialmente en el desempeño laboral en el BMC. De la misma manera, la indagación demostró que, referente a los elementos de la variable dependiente, los trabajadores del BMC priorizan los elementos de motivación económica y no económica.

Noel (2019) En su investigación preciso el análisis de la motivación en cuanto al desempeño de los subordinados de Strategic Insurance Tanzania Limited. La metodología utilizada fue el diseño descriptivo de corte transversal, con el tipo de estudio descriptivo – correlacional y con análisis de regresión. A través de cuestionarios se evaluó a 115 colaboradores. Como efecto se indicó que la motivación intrínseca y extrínseca es influyente positivamente significativa en cuanto al desempeño del personal. Además, se evidenció que el desempeño del personal es elevado, así como también la motivación, ya que estos tienen voluntad de esforzarse. En conclusión, se sugiere que las organizaciones verifiquen las estrategias de motivación que estimen las ocasiones de perfeccionar la motivación del personal para elevar sus ganas.

Graves y Sarkis (2018) Dentro de su investigación hecha a trabajadores de una industria manufacturera en EE. UU. indicaron cuán importante es la conducta que los subordinados para el prestigio organizacional. Su objetivo es determinar los elementos que interceden en la conducta del personal dentro del liderazgo y la motivación. Se censó a un total de 251 subordinados a través de una encuesta, como resultado se obtuvo que el personal considera que sus empleadores producen un alto liderazgo y una alta motivación intrínseca y extrínseca. También indicaron que la motivación y el liderazgo se correlaciona de manera positiva. Se concluye, el liderazgo de los directivos conduce a la innovación de pruebas que inciten a los valores del personal.

Waiyaki (2017) en su estudio indica que su objetivo general fue indagar el impacto de la motivación en el desempeño de los subordinados empleando el caso de Pam Golding Properties Nairobi. Establece que la motivación es un factor primordial dentro de las empresas para que puedan lograr sus propósitos, necesitan incentivar a sus trabajadores para el beneficio de la empresa, se debe priorizar la motivación a sus empleados para lograr los objetivos, por eso es de suma importancia que la organización establezca temarios de motivación para su mejora. Se encuestó mediante un cuestionario a 50 personas en su totalidad. Concluyendo, se demostró que el salario era un efecto motivacional para los trabajadores y la gerencia debería establecer la forma de elevar el monto y bonificaciones. Por otro lado, se recomendó que la compañía haga una evaluación en el sector de reconocimiento y recompensa.

Seguidamente, se expondrá diversos enfoques teóricos que a lo largo del tiempo estudiaron la motivación, el desempeño laboral y sus dimensiones, analizaremos entonces la información adecuada con respecto a la investigación. Maslow (1970) En su libro Motivación y personalidad, define que la motivación se basa en como los individuos satisfacen sus necesidades con respecto a sus labores. A través de la observación, el científico determino que los individuos siguen sus necesidades de manera sucesiva, y que, si no satisface una necesidad, no puede continuar con la siguiente. La jerarquía de las necesidades de Maslow se observa basándose en una pirámide, en primer lugar, se encuentra la Fisiología, seguidamente, la

seguridad, luego, la afiliación, en cuarto lugar, el reconocimiento y en la punta se encuentra la autorrealización.

Chiavenato (2009) Define a la motivación como el desarrollo psicológico fundamental dentro de la conducta humana. Se relaciona con más causas mediadoras y con el ambiente. Así como acontece con el desarrollo cognitivo, la motivación no se puede visibilizar, es intangible. Es un supuesto que nos ayuda a entender la conducta humana. Es el desarrollo del trabajo que ejerce el individuo para lograr sus fines trazados.

Basit et al (2018) indica que la motivación y la productividad se encuentran conectadas, ya que son figuras fundamentales para las organizaciones, asimismo, la mano de obra en las organizaciones tiene un elevado desempeño, entonces las organizaciones consiguen la ventaja en el comercio para aumentar la producción demandada, si en las labores no se encuentra la habilidad y la experiencia la producción bajará y eso será una desventaja para las organizaciones.

Gawel (1996) expone que existen diferentes teorías de la conducta en las que a través del tiempo han sido aprobadas por organizaciones a nivel internacional, entre estas la teoría de Frederick Herzberg, el psicólogo manifestó una teoría acerca de los elementos laborales que incentivan a los subordinados y la teoría de Abraham Maslow, un investigador de la conducta, estimo una teoría sobre la jerarquía de las necesidades humanas y como los individuos buscan estas necesidades.

Proseguimos con la investigación tratando acerca de las 4 dimensiones de la motivación: aspectos de necesidades fisiológicas, seguridad, reconocimiento y autorrealización. Las necesidades fisiológicas, también se podría mencionar como necesidades biológicas, son las que demandan satisfacer cada cierto tiempo la nutrición, vivienda y resguardo contra la aflicción y padecimiento del ser humano para su sobrevivencia. (Chiavenato 2009)

De acuerdo con Hantous et al. (2022). Exponen que las necesidades fisiológicas buscan satisfacer la autorregulación del organismo humano, esto significa mantener al individuo a una temperatura adecuada para que se sienta relativamente bien. Emplea la necesidad de higiene, esto significa mantener al

cuerpo saludable y aseado y esta necesidad se divide en dos: higiene corporal e higiene ambiental. La higiene corporal está vinculada con la situación en que se encuentra el ser humano y el tiempo y la higiene ambiental se vincula con lo que rodea al individuo.

Chiavenato (2009) menciona que la seguridad se refiere a que el ser humano debe de encontrarse fuera de peligro, de manera hipotética, de igual forma el individuo debe de encontrarse resguardado de obstáculos que el ambiente exterior. Así como la necesidad fisiológica, las necesidades de seguridad son primordiales para el sostenimiento y sobrevivencia del individuo. Por su parte, Maslow (1991) expone que la seguridad es específicamente primordial para los infantes, es natural que el ser humano tenga el instinto de protegerse frente a las adversidades del entorno que lo rodea, evitando alguna situación.

Maslow (1991) define que el reconocimiento es el factor que una persona quiere obtener a través de una competencia para alcanzar el status. Maslow aglomera la necesidad en dos fases, las que se refieren al amor propio, estima, respeto y autovaloración hacia uno mismo, y las que alagan a los demás, tales, así como el éxito social, la reputación, entre otras. La complacencia de estas necesidades nace de los sentimientos de autosuficiencia, productividad y confianza de la persona, por el contrario, la causa sería el fracaso, deficiencia y desvalimiento. Chiavenato (2009) Expone las necesidades de estima, dentro de esta necesidad encontramos el reconocimiento, y estas son conectadas de como el individuo se visualiza y estima, como la dignidad, orgullo, seguridad y amor hacia uno mismo.

Según Maslow (1991) la autorrealización es el ejemplar que todo ser humano pretende alcanzar, saciándose a través de oportunidades para aumentar su potencial e ingenio al límite, manifestando ideas y discernimientos, progresando como un gran ser humano. En esta situación, la persona determina extenderse originando su propia realización. Los que obtienen este nivel, el autor los define como "seres íntegros". Por otro lado, Narain y Maheshwari (2022) definen a la autorrealización como el desarrollo por el cual los seres humanos llegan al autoconocimiento y a procesar ese conocimiento de quienes son, y que es lo que

quieren logran en su futuro, así como cuáles son las metas que desean alcanzar y que aflicciones tienen.

En cuanto a la Teoría del Desempeño, Robbins & Judge (2013), Nos proporcionan la teoría de las expectativas de Vroom, esta teoría expone que a los trabajadores los motivara el desenvolverse a cierta escala de dificultad cuando piensen que eso los guiará a alcanzar una mejor valoración en cuanto a su desempeño, esto conllevara a incentivos económicos que la empresa les otorgará, elevar sus honorarios o ascender en sus puestos de trabajo y así poder satisfacer los objetivos personales del personal.

De acuerdo con Chiavenato (2019), define al desempeño laboral como el factor primordial de una compañía que mide el desempeño de los colaboradores mediante indicadores, ya sean altos, medios o bajos, dependiendo de sus objetivos, el rendimiento del personal abarca un conjunto de aptitudes del comportamiento del ser humano, este se considera el principal responsable de la productividad de una organización. Por otra parte, Sari et al. (2021) Indican que el rendimiento de los colaboradores se ve perjudicado por el clima laboral. Para que los empleados puedan rendir mejor en su trabajo, el clima laboral debe mejorar para poder lograr las metas establecidas en su centro de labores y se puedan ejecutar de forma óptima.

Dentro de nuestra variable desempeño laboral, se establecieron 4 dimensiones: orientación a resultados, calidad, iniciativa y organización. Como primera dimensión exponemos a la orientación a resultados, Díaz (2018) En su estudio nos habla sobre la teoría del cambio, que permitirá reconocer el por qué un plan no alcanza sus metas, entonces, posibilita el funcionamiento de una solución, ya que el plan será adecuado de forma que se implementaran nuevos planeamientos y hechos de acuerdo a un análisis realizado. Según Zendejas (2017) Indica que la orientación a resultados es un elemento dinámico que se hace cargo del éxito de los objetivos primordiales de una organización: misión, visión y objetivos estratégicos, incorporando la consignación y el reconocimiento de las metas que tiene cada personal de la empresa.

Por su parte, Palma et al. (2018) Definen a la calidad como el factor que promueve la capacidad organizacional a través de una relación entre bien o servicio y clientela, se puede decir entonces que la calidad es el camino para estar en concordancia con las variaciones del mercado y de lo que nos rodea, ya que en la actualidad este solicita planeamientos específicos con el menor peligro posible. Y Morocho (2019) define a la calidad como la aglomeración de aspectos que una organización pretende incorporar de manera persistente en sus bienes y servicios para saciar a la clientela a través de la comprensión de sus necesidades.

Medina y McCullough (2020) Exponen que la iniciativa empresarial es el trabajo de innovar, tener y vender una idea, una técnica, un bien o un servicio, así como hacerse cargo de la exposición y las retribuciones mezcladas con esa organización. Según Quetglas (2020) Conceptualiza a la iniciativa como la facultad profesional para plantear, desplegar o innovar esquemas individuales. Es una peculiaridad notable para el trabajo porque consiente anticiparse a los hechos, creando ideas progresistas.

Posteriormente, Según Surbhi (2017) Conceptualiza a la organización como la agrupación de individuos que se encuentran relacionados en la obtención de finalidades específicas. Puede comprenderse como un método social que entiende las conexiones humanas. La organización engloba la distribución del trabajo entre los trabajadores y el alineamiento de actividades con enfoque al objetivo final de la compañía. Pagare (2018) Define a la organización como el desarrollo de reconocer y agrupar las actividades a ejecutar, precisar y delegar obligaciones, decretando conexiones con la finalidad de permitir a los individuos trabajar en conjunto del modo más idónea para obtener los objetivos.

III. METODOLOGÍA

En esta fase se presenta la dirección del procedimiento metodológico que ayudará de guía para lograr el propósito trazado de la indagación, que será determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente análisis se desarrolló basándose al tipo de investigación aplicada. Según Esteban (2018) la investigación aplicada está dirigida a solucionar problemas que aparecen dentro de la productividad, repartición, tránsito y gastos de bienes y servicios de alguna labor del individuo. Se define aplicada, ya que, con base en la investigación básica, se establecen problemas o hipótesis de trabajo para solucionar problemas de productividad en la colectividad.

Además, se tomó el enfoque cuantitativo. Ortega (2018) asegura que es imprescindible que las variables estudiadas tengan que calcularse y examinarse a través de procedimientos estadísticos, este enfoque ayuda a controlar los fenómenos estudiados y esto se puede replicar y comparar con investigaciones similares, obteniendo como efecto la creación de nuevos discernimientos.

3.1.2. Diseño de investigación

Seguidamente, Hernández et al. (2018) indica que el diseño es un planeamiento que se lleva a cabo para conseguir información que se necesita en una pesquisa. Es así que el presente estudio se desarrolló con un diseño no experimental, de corte transversal a nivel descriptivo correlacional, porque determinó la conexión entre las variables, debido a que se aplicó para definir con claridad los objetivos, ya que se buscó generar datos para un análisis general y presentar un panorama para la mejor utilidad de las variables dentro de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

3.2. Variables y operacionalización

V1: La motivación

Definición conceptual:

Maslow (1970) En su libro Motivación y personalidad, define que la motivación se basa en como los individuos satisfacen sus necesidades con respecto a sus labores. A través de la observación, el científico determino que los individuos siguen sus necesidades de manera sucesiva, y que, si no satisface una necesidad, no puede continuar con la siguiente. La jerarquía de las necesidades de Maslow se observa basándose en una pirámide, en primer lugar, se encuentra la Fisiología, seguidamente, la seguridad, luego, la afiliación, en cuarto lugar, el reconocimiento y en la punta se encuentra la autorrealización.

Definición operacional:

La variable motivación se cuantificó mediante el instrumento de recolección de datos a través de un cuestionario en la escala ordinal de Likert, que fue desarrollado en función a las dimensiones: Atención de necesidades fisiológicas, seguridad, reconocimiento y autorrealización.

Dimensiones

D1: Atención de necesidades fisiológicas

Indicadores: Prestaciones sociales, desarrollo personal y satisfacción personal

D2: Seguridad

Indicadores: Niveles de trato interpersonal, contar con puesto específico y disponer de un lugar favorable para trabajar.

D3: Reconocimiento

Indicadores: frecuencias de recibir felicitaciones en el trabajo, frecuencia de recibir críticas en el trabajo y frecuencia que se recibe reconocimiento por el trabajo.

D4: Autorrealización

Indicadores: Confianza en capacidades, procesos de autoevaluación, aceptar retos y tomar decisiones propias

V2: DESEMPEÑO LABORAL

Definición conceptual:

Chiavenato (2019), define al desempeño laboral como el componente sustancial de un diseño que mide el desempeño de los colaboradores mediante indicadores, ya sean altos, medios o bajos, dependiendo de sus objetivos, el rendimiento del personal abarca un conjunto de aptitudes del comportamiento del ser humano, este se considera el principal responsable de la productividad de una organización.

Definición operacional:

La variable desempeño laboral se cuantificó mediante el instrumento de recolección de datos a través de un cuestionario en la escala ordinal de Likert, que fue desarrollado en función a las dimensiones: orientación a resultados, calidad, iniciativa y organización.

Dimensiones

D1: Orientación a resultados

Indicadores: Culminar trabajo oportunamente, cumplimiento de funciones y volumen adecuado de trabajo.

D2: Calidad

Indicadores: Errores en el trabajo, uso racional de los recursos, supervisión frecuente, profesionalismo y respeto, amabilidad en el trato.

D3: Iniciativa

Indicadores: Nuevas ideas, asequible al cambio, anticipar dificultades y resolver problemas.

D4: Organización

Indicadores: Planificar actividades, ejecutar actividades y alcanzar metas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo con Fernández y Lazovski (2018) relacionan a la definición de población como el aglomerado de individuos que residen en un lugar determinado, que tienen alguna asociación en común, debido a que pasan algunas etapas de tiempo, ya sea por su trabajo, estudios, entre otros. En consecuencia, el estudio estimó como población a 30 colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L. En cuanto al criterio de inclusión, solo se consideró al personal que labora en la empresa ROSALES GROUP S.R.L. y en el criterio de exclusión, no se consideró al personal que no labore en la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

3.3.2. Muestra

Se consideró muestra, de forma aditiva, a los subgrupos desunidos de una población; proporcional, este abarcó la estimación esperada de la disposición muestral y distribucional, así como la alteración de la disposición muestral. (Begué, 2019). En consecuencia, el estudio trabajó con una muestra censal, por lo cual se tomó al total de la población, eso quiere decir a los 30 colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

3.3.3. Muestreo

Begué (2019) señala que la epistemología de todo ser humano sobre el universo o individuos que lo rodea estaba fundamentado en el muestreo, puesto que, comúnmente, solo se puede examinar una porción de lo que se está interesado. Entonces el estudio estará dirigido a un muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis se conceptualiza de manera característica a todo aquello que se anhela indagar, diferenciándolo de temas que no corresponden y referirlo a aquellos que si pertenecen. (Devés 2018). En relación con eso, se estimó como unidad de análisis a cada individuo que labora en la compañía ROSALES GROUP S.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó en el estudio fue la encuesta, es una técnica estandarizada, y como objetivo principal será la recolección de información de las variables a través de la muestra de los 30 colaboradores. Hernández et al. (2018) Se refiere a la encuesta de cómo se contactaron a los encuestados y se ejecutaron las visitas.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para Hernández et al. (2018) La escala de Likert es la agrupación de interrogantes que se muestran en forma de aseveraciones para cuantificar la respuesta del individuo en tres, cinco o siete rangos. En la presente investigación con respecto al cuestionario, para el cálculo de las variables se empleó el instrumento elaborado por Bravo Calderon, Boris Ivan, en la investigación: “Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021”, de la Maestría en Administración y Negocios – MBA, del posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El instrumento ya se encuentra validado y paso por un proceso de confiabilidad, es así que la investigación estuvo conformada por un cuestionario con 20 ítems para la variable motivación y 20 ítems para la variable desempeño laboral, haciendo un total de 40 preguntas establecidas para la recopilación de datos. Cada variable dividida en 4 dimensiones, y cada ítem se respondió a través de la escala de Likert, contemplando la opción 1 - ninguna vez, 2- pocas veces, 3 - algunas veces, 4 - casi siempre, 5 – siempre.

3.4.3. Validez

Hernández (2018) indica que la validez es el rango en el cual una herramienta mide de manera auténtica la variable que se pretende calcular. En cuanto a los instrumentos empleados dentro de la investigación, estos fueron verificados con cohesión y validados mediante el juicio de tres expertos, tales cuestionarios fueron realizados por Bravo (2021).

3.4.4. Confiabilidad

Hernández (2018) establece a la confiabilidad como el rango en el cual una herramienta procura resultados congruentes y resistentes. Para los instrumentos empleados dentro de la investigación y realizados por Bravo (2021) se indica que fue aplicada mediante el Alfa de Cronbach, y obtuvo un tanteo de un coeficiente de alfa positivo igual a 0,86 para la motivación y un coeficiente de alfa positivo igual a 0,85 para el desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

Para la confección del estudio, se comenzó pidiendo la aprobación del gerente de la empresa ROSALES GROUP S.R.L. para poder realizar la investigación, utilizando el instrumento de recolección de datos validado y habiendo pasado por el proceso de confiabilidad, se procedió, posteriormente, a aplicar el cuestionario a los 30 subalternos de la entidad a través de una visita presencial y también de manera virtual previo consentimiento otorgado por la empresa. Una vez obtenida la información, se procedió a analizar los datos mediante el software estadístico SPSS versión 25.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, una vez recopilada la información mediante el sondeo, se utilizó una hoja de trabajo del programa Microsoft Excel para luego importarlo al software estadístico SPSS versión 25, este programa permitió realizar un estudio estadístico tanto descriptivo como inferencial.

3.7. Aspectos éticos

La presente indagación autorizada previamente por la empresa ROSALES GROUP S.R.L. se compromete a respetar la confiabilidad de las contestaciones obtenidas por los subordinados de la organización, respetando el código de ética CONCYTEC (2019) y los parámetros establecidos por la Universidad Cesar Vallejo con la Resolución de Consejo Universitario N.º 0168-2020/UCV. El estudio también se redactará conforme a las normas APA 7.^a edición, respetando la originalidad del estudio mediante el programa anti plagio TURNITIN.

IV. RESULTADOS

Seguidamente en esta fracción aparecerán los resultados conseguidos mediante el cuestionario establecido a través de una encuesta a los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L. con el propósito de Determinar si existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en cuestión, es así que se empleó la estadística descriptiva y estadística inferencial para la obtención de resultados.

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 1. Variable - La Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	3,3	3,3
	Algunas veces	6	20	23,3
	Casi siempre	15	50	73,3
	Siempre	8	26,7	100
	Total	30	100	100

Figura 1. Variable - La Motivación

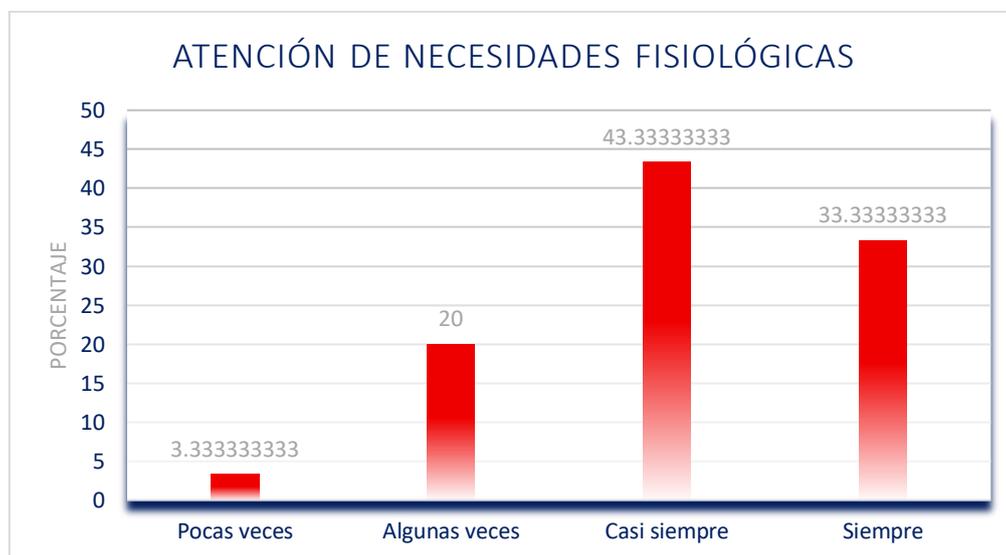


Interpretación: En la tabla y figura 1 se presentan los resultados obtenidos de la encuesta relacionada con la variable motivación, en cuanto al análisis general de las respuestas se obtuvo que el 50% de los colaboradores casi siempre se encuentran motivados en las labores realizadas en la empresa ROSALES GROUP S.R.L., el 26,7% siempre encuentran el motivo para seguir con estas labores encomendadas por la organización, y el 20% algunas veces y el 3,3% solo pocas veces encuentran tal motivación.

Tabla 2. Atención de necesidades fisiológicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	3,3	3,3	3,3
	Algunas veces	6	20	20	23,3
	Casi siempre	13	43,3	43,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100
	Total	30	100	100	

Figura 2. Atención de necesidades fisiológicas



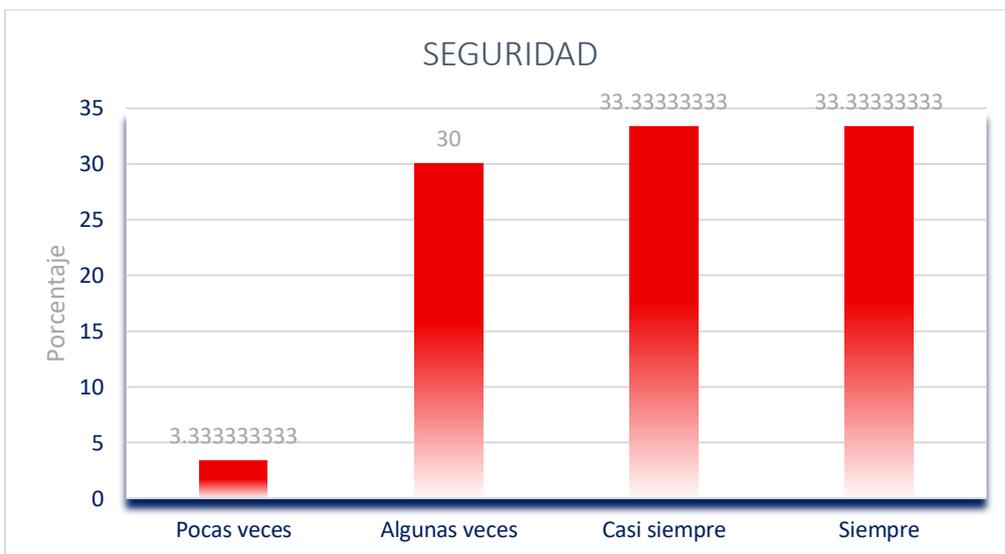
Interpretación: En la tabla y figura 2 se presenta los datos relacionados con la dimensión de atención a las necesidades fisiológicas, para el 43,3% de los subalternos casi siempre se perciben satisfechos en cuanto a las necesidades

básicas que la empresa les otorga, el 33,3% siempre están complacidos el 20% indican que algunas veces su empleo satisface estas necesidades básicas y el 3,3% de los encuestados solo pocas veces.

Tabla 3. Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	3,3	3,3	3,3
	Algunas veces	9	30	30	33,3
	Casi siempre	10	33,3	33,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100
	Total	30	100	100	

Figura 3. Seguridad



Interpretación: En la tabla y figura 3 se presentan los datos relacionados con la dimensión seguridad, el cual nos indica que el 33,3% de los empleados consideran que su trabajo siempre es estable y seguro, el otro 33,3% de encuestados señalan que casi siempre su ambiente laboral tiene esa solidez, el 30% indican que algunas veces la empresa les proporciona esa estabilidad y el 3,3% dan a entender que solo pocas veces.

Tabla 4. Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	3,3	3,3	3,3
	Algunas veces	8	26,7	26,7	30
	Casi siempre	15	50	50	80
	Siempre	6	20	20	100
	Total	30	100	100	

Figura 4. Reconocimiento

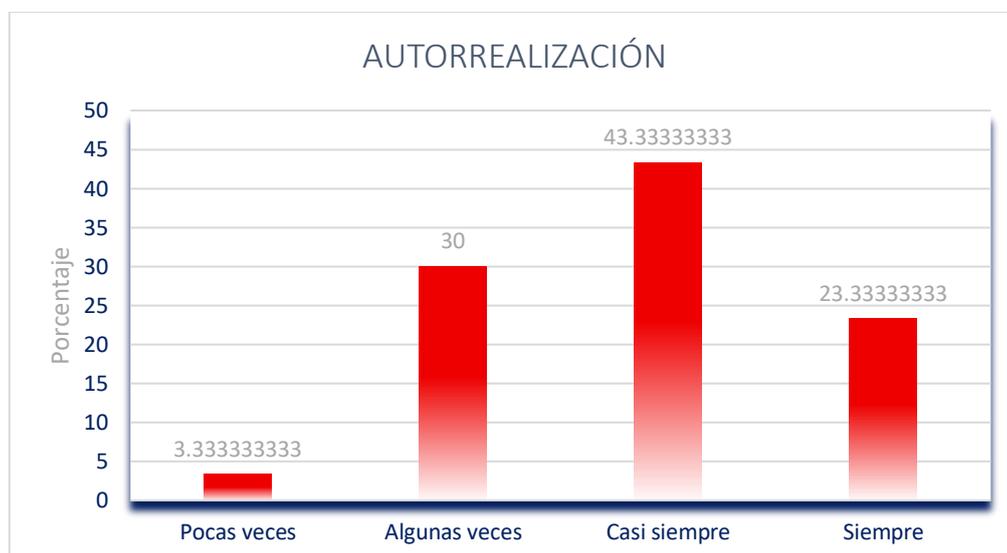


Interpretación: En la tabla y figura 4 se presentan los resultados conseguidos en cuanto a la dimensión reconocimiento, estableciendo que el 50% de los empleados casi siempre reciben la gratitud por parte de ROSALES GROUP S.R.L., el 26,7% algunas veces consideran que la organización les brinda el agradecimiento correspondiente, el 20% indican que siempre están de acuerdo con el reconocimiento por parte de la empresa y el 3,3% denotan que pocas veces reciben tal recompensa.

Tabla 5. Autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	3,3	3,3
	Algunas veces	9	30	33,3
	Casi siempre	13	43,3	76,7
	Siempre	7	23,3	100
	Total	30	100	100

Figura 5. Autorrealización



Interpretación: En la tabla y figura 5 se presenta los resultados conseguidos de la dimensión autorrealización, para el 43,3% de los colaboradores casi siempre su trabajo le permite desarrollarse personalmente, el 23,3% de los encuestados señala que siempre se desarrollan a nivel individual, el 30% denota que algunas veces la empresa les da la oportunidad de poder desenvolverse a nivel personal y profesional y el 3,3% dicen que pocas veces se desenvuelven en su trabajo.

Tabla 6. Variable - Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	17	56,7	56,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100
	Total	30	100	100	

Figura 6. Variable - Desempeño Laboral



Interpretación: En la tabla y figura 6 se presenta la obtención de los resultados para la variable desempeño laboral, el cual establece de forma general que el 56,7% de los colaboradores casi siempre se desempeñan de manera adecuada en sus labores dentro de la empresa ROSALES GROUP S.R.L., para el 36,7% de los empleados su desempeño siempre es el adecuado para sus labores y el 6,7% indicaron que algunas veces cumplen con su desempeño laboral.

Tabla 7. Orientación a resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	10	10	10
	Casi siempre	14	46,7	46,7	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100
	Total	30	100	100	

Figura 7. Orientación a resultados



Interpretación: En la tabla y figura 7 se presenta los resultados alcanzados de la dimensión orientación a resultados, el cual indica que el 46,7% de los empleados casi siempre cumplen adecuadamente con las labores que se les encomienda, el 43,3% señalan que siempre terminan su trabajo oportunamente y el 10% solo algunas veces cumplen con las labores encomendadas por la organización.

Tabla 8. Calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	22	73,3	73,3	90
	Siempre	3	10	10	100
	Total	30	100	100	

Figura 8. Calidad



Interpretación: En la tabla y figura 8 se presenta los resultados logrados de la dimensión calidad, el 73,3% de los empleados encuestados dan a entender que casi siempre la condición de trabajo es la adecuada, el 16,7% indicaron que algunas veces su trabajo tiene una índole conveniente y el 10% señalaron que siempre la empresa presenta una calidad estable.

Tabla 9. Iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	13	43,3	43,3	60
	Siempre	12	40	40	100
	Total	30	100	100	

Figura 9. Iniciativa



Interpretación: En la tabla y figura 9 se presenta los resultados conseguidos de la dimensión iniciativa, para el 43,3% de los colaboradores indican que casi siempre la empresa tiene determinación en las labores que pretenden encomendar a sus empleados, el 40% de los encuestados dieron a entender que siempre hay una buena decisión en la organización y el 16,7% señalan que solo algunas veces.

Tabla 10. Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	12	40	40	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100
	Total	30	100	100	

Figura 10. Organización



Interpretación: En la tabla y figura 10 se presenta los resultados alcanzados de la dimensión organización, el cual determina que el 53,3% de los colaboradores encuestados siempre se preocupan por alcanzar sus metas trazadas en la empresa, el 40% de ellos casi siempre se perciben comprometidos con los propósitos de la compañía en cuestión y 6,7% solo algunas veces planifican sus actividades.

4.2. Estadística inferencial

Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

H₀: No existe relación significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

Tabla 11. Correlación entre la motivación y desempeño laboral

		La Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	La Motivación	1,000	,605**
			,000
	N	30	30

Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

Interpretación: En la tabla 11 se puede observar que los resultados del Rho de Spearman en cuanto a la correlación de las variables motivación y desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de 0,605, el cual indica una correlación positiva considerable entre las variables, por lo que se asegura una relación directamente proporcional entre las variables, basándose en la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, esto significa que existe conexión significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L. en Ancash 2022, en consecuencia, se deniega la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

Tabla 12. Correlación entre Atención de necesidades fisiológicas y desempeño laboral

		Atención de necesidades fisiológicas	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Atención de necesidades fisiológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,440*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	30	30
Desempeño Laboral		Coeficiente de correlación	,440*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	30	30

Interpretación: En la tabla 12 se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la dimensión atención de necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral, a través del Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,440 el cual señala una correlación positiva media, por lo que se establece una relación directamente proporcional entre ambos. En la relación con la hipótesis basada en la regla (Sig. $0,015 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que existe conexión significativa entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los subordinados de una empresa privada en Ancash – 2022 y en conclusión se deniega la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

Tabla 13. Correlación entre seguridad y desempeño laboral

		Seguridad	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,478**	
		N	30	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	30	30

Interpretación: En la tabla 12 se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la dimensión atención de necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral, a través del Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,478 el cual señala una correlación positiva media, por lo que se establece una relación directamente proporcional entre ambos. En la relación con la hipótesis basada en la regla (Sig. $0,008 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto quiere

decir que existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

H₀: No existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

Tabla 14. Correlación entre reconocimiento y desempeño laboral

			Reconocimiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,459*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,459*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	30	30

Interpretación: En la tabla 12 se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la dimensión atención de necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral, a través del Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,459 el cual señala una correlación positiva media, por lo que se establece una relación directamente proporcional entre ambos. En la relación con la hipótesis basada en la regla ($\text{Sig. } 0,011 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H₁: Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.

Tabla 15. Correlación entre autorrealización y desempeño laboral

		Autorrealización	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,454*	
		Sig. (bilateral)	,012	
		N	30	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,454*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	30	30

Interpretación: En la tabla 12 se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la dimensión atención de necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral, a través del Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,454 el cual señala una correlación positiva media, por lo que se establece una relación directamente proporcional entre ambos. En la relación con la hipótesis basada en la regla ($\text{Sig. } 0,012 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022 y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Una vez concluido el análisis descriptivo e inferencial del presente estudio que tuvo como objetivo general: Determinar si existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022, se obtuvieron los siguientes resultados para el 50% de encuestados, casi siempre la empresa de transportes desarrolla la motivación en cuanto al desempeño laboral, ya que el 56,7 % señaló que casi siempre se encuentran motivados para poder desempeñarse mejor en las labores extendidas por la empresa. Por consiguiente, se obtuvo una correlación de un coeficiente de 0,605, lo que representa una correlación positiva considerable, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre las variables. Además de un Sig., 0,000, basándose en la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

Tal resultado coincide con lo expuesto por Sampa (2022) quien explica que la motivación repercute de forma positiva en el rendimiento de los subordinados y si los empleadores de la entidad financiera fortalecen sus habilidades de motivación, su personal obtendrá un elevado rendimiento, esto se verá mediante el logro de los propósitos de la empresa. Por su parte, Mugerá (2020) refiere que la motivación incide sustancialmente en el desempeño laboral, del mismo modo su estudio demostró que los subordinados priorizan los elementos de motivación económica y no económica.

En mención a lo expuesto anteriormente, de acuerdo con Basit et al (2018) indica que la motivación y la productividad se encuentran conectadas, ya que son figuras fundamentales para las organizaciones, asimismo, la mano de obra en las organizaciones tiene un elevado desempeño, entonces las organizaciones consiguen la ventaja en el comercio para aumentar la producción demandada, si en las labores no se encuentra la habilidad y la experiencia la producción bajará y eso será una desventaja para las organizaciones.

En cuanto al objetivo específico 1: Precisar la relación entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022, se obtuvieron los siguientes resultados, para el 43,4% de los empleados encuestados casi siempre la organización atiende las necesidades fisiológicas de los colaboradores. En consecuencia, se obtuvo una correlación de un coeficiente de 0,440, el cual simboliza una correlación positiva media, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre uno y otro. Además de un Sig., 0,015, basándose en la regla (Sig. $0,015 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

Del mismo modo, en el estudio de Carrasco (2018) determino que existe una correlación directa y significativa, esto indica que las necesidades fisiológicas es el elemento que se refiere con el trabajo en equipo, los cuales tienen el deber de que los métodos que se efectúen dentro de cada departamento se cumplan para mejorar el mecanismo administrativo, por lo contrario, Cruz (2022) en su investigación rechazo su hipótesis alterna y acepto la nula, ya que no existe una conexión entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral, obteniendo una correlación igual a 0,017 la cual es insuficiente.

Con respecto a lo anterior, por su parte Hantous et al. (2022) exponen que las necesidades fisiológicas deben de ser atendidas para satisfacer la autorregulación del organismo humano para que se sienta relativamente bien, basándose en lo que lo rodea en cuanto a su trabajo y así poder lograr un mejor desempeño laboral. Así como, Chiavenato (2009) que en su estudio indica que cada cierto tiempo se demanda satisfacer las necesidades fisiológicas para la supervivencia del ser humano en cuanto al desempeño laboral.

Para el objetivo específico 2: Analizar la relación entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022, se obtuvieron los siguientes resultados, para el 33,3% de los empleados encuestados la empresa siempre está pendiente de la seguridad de los colaboradores. En

consecuencia, se obtuvo una correlación de un coeficiente de 0,478, el cual simboliza una correlación positiva media, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre ambos. Además de un Sig., 0,008, basándose en la regla (Sig. $0,008 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

Por consiguiente, los resultados coinciden con el estudio de Gutiérrez (2019) quien establece que la conveniencia entre la seguridad y el desempeño es Alta, se puede decir que, la seguridad tiene un impacto efectivo en el desempeño laboral. Al contrario de Elias (2022) quien indica en su estudio que no hay una conexión efectiva entre la dimensión y el desempeño laboral, ya que el nivel Sig. = 0,329.

Por lo antes expuesto, el resultado encaja con lo mencionado por Chiavenato (2009) quien indica que el ser humano debe de encontrarse fuera de peligro y resguardado de los obstáculos de su ambiente laboral. Por otro lado, de acuerdo con Maslow (1991) la seguridad es primordial para el individuo, es un instinto nato de protegerse frente a las adversidades de su entorno, es así que la empresa evidencia seguridad absoluta, en sus colaboradores se podrá ejercer un buen desempeño laboral.

Proseguimos con el objetivo específico 3: Probar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022. se obtuvieron los siguientes resultados, para el 50% de los trabajadores encuestados, la empresa casi siempre establece un reconocimiento adecuado para los colaboradores. En consecuencia, se obtuvo una correlación de un coeficiente de 0,459, el cual simboliza una correlación positiva media, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre ambos. Además de un Sig., 0,011, basándose en la regla (Sig. $0,011 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

En concordancia con los resultados, Waiyaki (2017) en su pesquisa analizó que la motivación incide de manera positiva en el desempeño, indica que los jefes deben

de redireccionar y aplicar planes de reconocimiento y por ende retribuciones para su personal. Por su parte, Graves y Sarkis (2018), indicaron que el reconocimiento es primordial para su centro de labores, ya que el individuo siempre necesita ser honrado y valorado por su desempeño dentro de la organización.

Con base en lo anterior puede señalarse que de acuerdo con Maslow (1991) se asume que la autovaloración hacia los individuos establece el éxito social, por ende esto aumentara la productividad y confianza de la persona en cuanto a su desempeño laboral. Por su parte, Chiavenato (2009) coincide con los resultados solo en una parte, ya que asegura que el reconocimiento está conectado de como el individuo se visualiza y estima, esto refiere al amor hacia uno mismo.

Para finalizar, el objetivo específico 4: Identificar la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022. se obtuvieron los siguientes resultados, el 43,3% de los colaboradores encuestados indica que la empresa casi siempre participa de la autorrealización de cada individuo que pertenece a su organización. En consecuencia, se obtuvo una correlación de un coeficiente de 0,454, el cual simboliza una correlación positiva media, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre uno y otro. Además de un Sig., 0,012, basándose en la regla (Sig. $0,012 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

Estos hallazgos coinciden con Farias (2022), quien en su estudio prescribe una obtención de correlación moderada y directa, el cual establece que la autorrealización es un factor primordial para el desempeño dentro de la compañía. También nos basamos en lo estudiado por Carrasco (2018) quien infiere que existe una conexión directa entre la escala de la autorrealización que perciben los subordinados con la escala de labores en grupo y el desempeño laboral, ya que se obtuvo en $Rho = 0,905$.

En consecuencia, los resultados sintonizan con lo mencionado por Maslow (1991) quien establece que la autorrealización es el ejemplar que todo ser humano

pretende alcanzar, a través de oportunidades que se manifiesten en su trabajo. Según Narain y Maheshwari (2022) también coincide con los resultados, ya que los colaboradores tienen que autoconocerse y procesar sus conocimientos y que es lo que quieren lograr en un futuro, y que aficiones tienen para un buen desarrollo en su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Primero, se concluye en relación con el objetivo general que existe una correlación de un coeficiente de 0,605, lo que representa una correlación positiva considerable, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre las variables. Además de un Sig., 0,000, basándose en la regla (Sig. $0.000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.
2. En consecuencia, al objetivo específico 1, se última que existe una correlación de la dimensión atención de necesidades fisiológicas y la variable desempeño laboral con un coeficiente de 0,478, el cual simboliza una correlación positiva media, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre ambos. Además de un Sig., 0,008, basándose en la regla (Sig. $0,008 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.
3. Seguidamente, en cuanto al objetivo específico 2, se concluye que existe una correlación de la dimensión seguridad y la variable desempeño laboral con un coeficiente de 0,478, el cual simboliza una correlación positiva media, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre ambos. Además de un Sig., 0,008, basándose en la regla (Sig. $0,008 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.
4. En conclusión, al objetivo específico 3, se finaliza obteniendo que si existe correlación entre la dimensión de reconocimiento y la variable desempeño laboral con un coeficiente de 0,459, el cual simboliza una correlación positiva

media, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre ambos. Además de un Sig., 0,011, basándose en la regla (Sig. $0,011 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

5. Por último, se concluyó en el objetivo específico 4, que también existe correlación en cuanto a la dimensión de autorrealización y la variable desempeño laboral con un coeficiente de 0,454, el cual simboliza una correlación positiva media, por lo que se garantiza una relación directamente proporcional entre uno y otro. Además de un Sig., 0,012, basándose en la regla (Sig. $0,012 \leq 0,05$) se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.

VII. RECOMENDACIONES

1. Referente al objetivo general, se recomienda a la empresa ROSALES GROUP S.R.L. implementar acciones, tales como, la integración del personal, crear incentivos para su propio desarrollo profesional, incrementar capacitación y/o realizar feedback mediante un análisis psicológico a cada uno de sus subordinados, esto permitirá establecer la motivación a sus colaboradores para así poder lograr las metas trazadas y el personal pueda desarrollar un buen desempeño laboral en cuanto a sus labores dentro de la organización.
2. Por otro lado, con respecto al objetivo específico 1, se recomienda a la empresa evaluar constantemente las necesidades que los trabajadores puedan tener, a través de un test de autoevaluación, para que la empresa se centre en la necesidad individual de sus colaboradores y así poder ayudarlos a mejorar su desarrollo individual, es así que, habiendo una mejora individual se podrá obtener mejores resultados en cuanto a producción; se podría implementar el área de psicología para que así el personal se sienta en confianza y poder expresar que necesidades está teniendo.
3. En cuanto al objetivo específico 2, también se recomienda el implemento de nuevas herramientas de seguridad para sus trabajadores, herramientas actualizadas y con certificación para asegurar la seguridad de cada trabajador, se debe evaluar constantemente el tiempo de vida de los instrumentos de trabajo, así como maquinarias o los suministros que se puedan utilizar dentro de la empresa, esto será un gran beneficio para garantizar a los trabajadores de que laboran en un lugar seguro.
4. Por otro lado, con referencia al objetivo específico 3, basándonos en el reconocimiento del personal, se recomienda dar incentivos, estos serían, dar

bonificaciones en fechas especiales, otorgar premios a aquel colaborador que esté produciendo más o esforzándose por cumplir sus objetivos, crear fechas para poder confraternizar entre jefes y trabajadores, o buscar espacios de recreación o relajación para sus colaboradores, esto se otorgaría aplicando una evaluación 360, dependiendo del área en el cual labora, para saber cuan comprometido se encuentra el trabajador con la empresa para así poder brindar los diferentes reconocimientos, esto ayudara a incrementar la motivación de cada uno de ellos para un excelente desempeño.

5. Finalizando, con respecto al objetivo específico 4, se recomienda capacitar a sus colaboradores basándose en su propio desarrollo personal, mentalizar al trabajador de forma individual o grupal, para un pensamiento consiente del papel importante que cada uno de ellos cumple en su empresa, aplicando reuniones donde los jefes confraternicen con los trabajadores, para así motivarlos a seguir colaborando con la organización e incrementar su pensamiento de forma profesional.

REFERENCIAS

- Addair, A. (2019) *Retail Employee Motivation and Performance*. Walden University. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7453>
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). *The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity*. KnE Social Sciences.
- Begué, N. (2019). *Comprensión del muestreo y la distribución muestral en estudiantes de educación secundaria obligatoria y bachillerato*. Universidad de Granada. <http://hdl.handle.net/10481/58243>
- Beliera, A. A., & Maleville, S. (2019). *El lugar del reconocimiento en el trabajo de enfermería: repensando el concepto de precarización laboral*. In *XI Jornadas de Investigación, Docencia, Extensión y Ejercicio Profesional: "Disputas por el Estado, la democracia y las políticas públicas. Concentración de la riqueza y poder popular"* (La Plata, septiembre de 2019).
- Cafiel Cuello, Y. (2021). *Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991)*.
- Carrasco Campos, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16986>
- Chacon, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral en una empresa de transporte durante la pandemia del COVID-19, Santiago de Surco 2021*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94312>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones (tercera ed.)*. México, D.F.: mxgraw-hill/interamericana editores S.A. DE C.V.
- CHIAVENATO, I. 154170983 *Comportamiento Organizacional* Idalberto Chiavenato Mcgrawhill 2da Edición.

- Cruz Hernández, M. E. (2022). *El estrés y su efecto en el rendimiento laboral de los servidores de un Instituto Nacional Penitenciario de Lima, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91790>
- Devés, E. (2018). "Ecosistemas intelectuales" como unidad de análisis: los lugares donde se desenvuelven las ideas. *Revista Izquierdas*, 50, 1-23. <https://n9.cl/jblu7>
- Díaz Espinoza, A. G. (2018). *Orientación a resultados: un reto en los programas de extensión rural en México*. Universidad Autónoma Chapingo. <http://repositorio.chapingo.edu.mx:8080/handle/20.500.12098/37>
- Dinkar Pagare (2018). *Business Maganement*. Sultan Chand. <http://www.managementstudyguide.com/>
- Elias Gavidia, J. M. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una institución pública de Huamanga–Ayacucho, año 2022*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96928>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <https://tinyurl.com/2ojfc4me>
- Farias Custodio, N. Y. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82075>
- Fernández, M., y Lazovski, O. (2018). La capacidad de carga de un municipio turístico a través de la estimación del tamaño "real" de la población: dificultades y propuestas. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, 4(3), 93-108. <https://tinyurl.com/2m6gm264>
- Gawel, J. E. (1996). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 5(1), 11.
- Graves, L. M., & Sarkis, J. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' provenvironmental behaviors. *Journal of cleaner production*, 196, 576-587. Gutiérrez Briceño, S. I. (2019). Seguridad

- industrial y el desempeño laboral de los trabajadores de la contrata Multiservicios austral SAC en el año 2019. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38085>*
- Hantous, K., Rejeb, L., & Hellali, R. (2022). *Detecting Physiological Needs Using Deep Inverse Reinforcement Learning. Applied Artificial Intelligence*, 1-25.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.*
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality (2ª ed.). Nueva York: Harper and Row.*
- Medina, B. y McCullough, D. (2020). *¿Qué es la iniciativa empresarial? La fundación para la Educación Económica. Recuperado del 26 de enero del 2020. <https://fee.org.es/articulos/qu%C3%A9-es-la-iniciativa-empresarial/>*
- Morocho Revollo, T. C. (2019). *Calidad de servicio y satisfacción del cliente de la empresa Alpecorp SA, 2018. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1809>*
- Mugera, D. (2020). *The Influence of Motivation on Job Performance for Local Government Employees: A Case Study Of Bukoba Municipal Council, Tanzania. The Open University of Tanzania. <http://repository.out.ac.tz/2879/1/Dickson%20Mugera%20tyr.doc>*
- Narain, S., & Maheshwari, S. (2022). *Expanding the self behind closed doors: Exploring the role of the lockdown in self-realization among young adults. Journal of adult development*, 1-11.
- Noel, M. (2019). *The role of motivation on employee's performance in Strategies Insurance Tanzania Limited. [The Open University of Tanzania. <http://repository.out.ac.tz/3056/>](http://repository.out.ac.tz/3056/)*

- Ortega, A. (2018). *Enfoques de investigación*.
[https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INV
ESTIGACION](https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INV_ESTIGACION)
- Palacios, S. (2021). *La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16345>
- Palma, H. G. H., Parejo, I. B., & Sierra, D. M. (2018). *Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones*. *Criterio libre*, 16(28), 169-185.
- Pang, k. y Lu, C-S. (2018). *Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance An empirical study of container shipping companies in Taiwan*. *Maritime Business Review*, Vol. 3 No. 1, pp. 36-52.
<https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Quetglas, A. (2020). *La iniciativa, competencia clave para el trabajo*. EL BLOG Fundación Adecco. Recuperado el 8 de abril del 2020. <https://n9.cl/cvq6p>
- Rengifo, S. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/59737>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (Decimoquinta ed.)*. México, S.A.de C.V.: Pearson educación.
- Rodriguez, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal guardaparque del Parque Nacional Cordillera Azul, Tarapoto 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58545>
- Sampa, A. (2022). *The effect of motivation on employee performance: a case of Natsave bank in northern province of Zambia*. University of Zimbabwe.
<http://dspace.unza.zm/handle/123456789/7394>
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. P. (2021, July). *The effect of job stress to employee performance: Case study of*

- manufacturing industry in indonesia. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 794, No. 1, p. 012085). IOP Publishing.*
- Surbhi S. (2017). *Bussines Jargons. Recuperado el 1 de julio del 2017. <https://businessjargons.com/organization.html>*
- Waiyaki, E. W. (2017). *Effect of motivation on employee performance: A case of Pam Golding Properties Limited, Nairobi (Doctoral dissertation, United States International University-Africa).*
- Zendejas, D. V. S. (2017). *La Orientación a Resultados en las organizaciones públicas. entas, 911.*
- Zhang, J. (2020). *An investigation of the structural relationships among employee autonomous motivation, job performance, and satisfaction at international hotel chains in China. University of Plymouth. <http://hdl.handle.net/10026.1/16466>*

ANEXO

Anexo 1: Tabla de Operacionalización de las Variables

Variable 1: La motivación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Maslow (1970) En su libro Motivación y personalidad, define que la motivación se basa en como los individuos satisfacen sus necesidades con respecto a sus labores. A través de la observación, el científico determino que los individuos siguen sus necesidades de manera sucesiva, y que, si no satisface una necesidad, no puede continuar con la siguiente. La jerarquía de las	La variable motivación se medirá a través del instrumento de recolección de datos mediante un cuestionario en la escala ordinal de Likert, que será desarrollado en función a las dimensiones: Atención de necesidades fisiológicas, seguridad, reconocimiento y autorrealización.	Atención de necesidades fisiológicas	Prestaciones sociales	Escala ordinal (Likert) Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Pocas veces (2) Ninguna vez (1)
				Desarrollo personal	
				Satisfacción personal	
			Seguridad	Niveles de trato interpersonal	
				Contar con puesto específico	
				Disponer de un lugar favorable para trabajar	
			Reconocimiento	Frecuencias de recibir felicitaciones en el trabajo	
				Frecuencia de recibir críticas en el trabajo	
				Frecuencia que se recibe reconocimiento por el trabajo	
			Autorrealización	Confianza en capacidades	
				Procesos de autoevaluación	
				Aceptar retos	
				Tomar decisiones propias	

	<p>necesidades de Maslow se observa basándose en una pirámide, en primer lugar, se encuentra la Fisiología, seguidamente, la seguridad, luego, la afiliación, en cuarto lugar, el reconocimiento y en la punta se encuentra la autorrealización.</p>				
--	--	--	--	--	--

Variable 2: Desempeño Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN			
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2019), define al desempeño laboral como el factor primordial de una organización que mide el desempeño de los	La variable desempeño laboral se medirá a través del instrumento de recolección de datos mediante un cuestionario en la escala ordinal de Likert, que será	Orientación a resultados	Culminar trabajo oportunamente	Escala ordinal (Likert) Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Pocas veces (2) Ninguna vez (1)			
				Cumplimiento de funciones		Volumen adecuado de trabajo		
			Calidad	Errores en el trabajo		Uso racional de los recursos	Supervisión frecuente	Profesionalismo

<p>colaboradores mediante indicadores, ya sean altos, medios o bajos, dependiendo de sus objetivos, el rendimiento del personal abarca un conjunto de aptitudes del comportamiento del ser humano, este se considera el principal responsable de la productividad de una organización.</p>	<p>desarrollado en función a las dimensiones: orientación a resultados, calidad, iniciativa y organización.</p>	Iniciativa	Respeto, amabilidad en el trato
			Nuevas ideas
			Asequible al cambio
			Anticipar dificultades
			Resolver problemas
		Organización	Planificar actividades
			Ejecutar actividades
			Alcanzar metas

ANEXO 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES				
			Variable 1: La Motivación				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash - 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash - 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Precisar la relación entre la atención de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación significativa</p>	Atención de Necesidades Fisiológicas	Prestaciones Sociales	1,2,3,4,5	Escala ordinal (Likert): siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), pocas veces (2), ninguna vez (1).	*Inicio *Proceso *Logrado
				Desarrollo personal			
				Satisfacción personal			
			Seguridad	Niveles de trato interpersonal	6,7,8,9,10		
				Contar con puesto específico			
				Disponer de un lugar favorable para trabajar			
			Reconocimiento	Frecuencias de recibir felicitaciones en el trabajo	11,12,13,14,15		
				Frecuencias de recibir críticas en el trabajo			
				Frecuencia que se recibe reconocimiento por el trabajo			
			Autorrealización	Confianza en capacidades	16,17,18,19,20		
				Procesos de autoevaluación			
				Aceptar retos			
Tomar decisiones propias							

				Variable 2: Desempeño Laboral				
				DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
<p>de una empresa privada en Ancash – 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los</p>	<p>necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.</p> <p>2. Analizar la relación entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.</p> <p>3. Probar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa</p>	<p>entre la atención de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño</p>	Orientación a resultados	Culminar trabajo oportunamente	1,2,3,4,5	Escala ordinal (Likert): siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), pocas veces (2), ninguna vez (1).	*Inicio *Proceso *Logrado	
				Cumplimiento de funciones				
				Volumen adecuado de trabajo				
			Calidad	Errores en el trabajo	6,7,8,9,10			
				Uso racional de los recursos				
				Supervisión frecuente				
				Profesionalismo				
			Iniciativa	Respeto, amabilidad en el trato	11,12,13,14,15			
				Nuevas ideas				
				Asequible al cambio				
				Anticipar dificultades				
			Organización	Resolver problemas	16,17,18,19,20			
				Planificar actividades				
				Ejecutar actividades				
				Alcanzar metas				

colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022?	privada en Ancash – 2022 4. Identificar la relación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.	laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022. 4. Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.						
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTO			ESTADÍSTICAS	
Tipo de investigación: tipo aplicada de enfoque cuantitativo		Se optó por una muestra censal del total de 30 colaboradores de la empresa ROSALES GROUP S.R.L.		Técnica	encuesta		Para la prueba de normalidad se utilizará: Shapiro Wilk Para contrastación de hipótesis se utilizará: RHO DE SPEARMAN Y el uso del programa estadístico SPSS 25	
Diseño: No experimental, descriptivo - correlacional, de corte transversal				Instrumento	Cuestionario			
				Escala de medición	Ordinal			
				Tipo	Escala de Likert			

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huaraz, 19 de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Huaraz

A través del presente, Jando Diogenes Rosales Huerta, identificado (a) con DNI N°41088615, representante de la empresa/institución ROSALES GROUP S.R.L. con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Mayra Briggite García León

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "La motivación y el desempeño laboral en una empresa privada en Ancash – 2022".

Sí No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí No

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

Atentamente,

ROSALES GROUP S.R.L.

Jando Rosales Huerta
GERENTE GENERAL

.....
Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Jando Diógenes Rosales Huerta

Cargo: Gerente General.

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Ninguna vez 1	Pocas veces 2	Algunas veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
-------------------------	-------------------------	---------------------------	--------------------------	---------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
VARIABLE: MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
Dimensión: Atención de necesidades fisiológicas						
1	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente.					
2	Se siente complacido(a) con la actividad que realiza.					
3	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas.					
4	Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales.					
5	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.					
Dimensión: Seguridad						
6	Considera usted que cuenta con empleo estable y seguro.					
7	La empresa me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
8	Considero que las actividades que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.					
9	El ambiente donde trabaja es confortable (ventilación, iluminación, etc.).					
10	Dispone de las suficientes herramientas para un buen desempeño de las labores diarias.					
Dimensión: Reconocimiento						
11	Recibo un trato justo en mi trabajo.					
12	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otro.					
13	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho.					
14	Su sueldo está acorde a las actividades que realiza.					
15	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) trabajadores, es el adecuado a la función que desempeño.					
Dimensión: Autorrealización						
16	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
17	Lo que realiza afecta el bienestar de sus compañeros de trabajo.					
18	Tiene la responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo que Ud. realiza.					
19	Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones o de aportar ideas.					
20	Le agrada trabajar con sus compañeros.					

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Ninguna vez 1	Pocas veces 2	Algunas veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
-------------------------	-------------------------	---------------------------	--------------------------	---------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: orientación a resultados						
1	Termina su trabajo oportunamente.					
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.					
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.					
4	Cumple con las tareas encomendadas en los tiempos establecidos					
5	Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral, la misma que se reflejan en su trabajo					
Dimensión: Calidad						
6	No comete errores en el trabajo.					
7	Hace uso racional de los recursos.					
8	No requiere de supervisión frecuente.					
9	Se muestra profesional en el trabajo.					
10	Se muestra respetuoso y amable en el trato.					
Dimensión: Iniciativa						
11	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
12	Se muestra asequible al cambio.					
13	Se anticipa a las dificultades.					
14	Tiene gran capacidad para resolver problemas.					
15	Ha generado algún cambio positivo en la organización con la propuesta de nuevas ideas.					
Dimensión: Organización						
16	Planifica sus actividades.					
17	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.					
18	Se preocupa por alcanzar las metas.					
19	Se siente comprometido con los objetivos de la empresa.					
20	La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera.					

FUENTE: Tesis de Posgrado – Maestría en Administración de Negocios – MBA
 Título: Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021

Autor: Bravo Calderon, Boris Ivan

Año: 2021

FICHA TÉCNICA

Tabla 1

<i>Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1</i>	
Nombre del instrumento:	La motivación
Autora:	García León, Mayra Brigitte
Lugar:	ROSALES GROUP S.R.L.
Fecha de aplicación:	Noviembre 2022
Objetivo:	Determinar si existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash - 2022.
Número de ítems:	20 interrogantes con respuesta tipo escala de Likert. Ninguna vez (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Administrado a:	30 colaboradores de ROSALES GROUP S.R.L.
Tiempo:	Indefinido (hasta concluir con las interrogantes)
Margen de error:	5%
Observaciones:	Los niveles y rangos establecidos son: Inicio {20 - 46}, Proceso {47 - 73} y Logrado {74 - 100}

Tabla 2

<i>Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 2</i>	
Nombre del instrumento:	Desempeño Laboral
Autora:	García León, Mayra Brigitte
Lugar:	ROSALES GROUP S.R.L.
Fecha de aplicación:	Noviembre 2022
Objetivo:	Determinar si existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash - 2022.
Número de ítems:	20 interrogantes con respuesta tipo escala de Likert. Ninguna vez (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Administrado a:	30 colaboradores de ROSALES GROUP S.R.L.
Tiempo:	Indefinido (hasta concluir con las interrogantes)
Margen de error:	5%
Observaciones:	Los niveles y rangos establecidos son: Inicio {20 - 46}, Proceso {47 - 73} y Logrado {74 - 100}

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La Motivación	,267	30	,000	,845	30	,000
Desempeño Laboral	,326	30	,000	,751	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de Medición

Grado de relación según coeficiente de correlación	
Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente basada en (Hernández y Fernández, 1998)

ANEXO 3: Base de datos Microsoft Excel

Variable 1: La Motivación

Nº	VARIABLE 1: LA MOTIVACIÓN																								TOTAL	PROM TOTAL						
	Atención de necesidades fisiológicas					PROM D1	Seguridad					PROM D2	Reconocimiento					PROM D3	Autorrealización					PROM D4								
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20									
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	5
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	94	5	
3	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	86	4		
4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	3	4	3	62	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5		
6	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	83	4			
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	2	5	5	5	4	5	93	5			
8	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	5	4	4	87	4			
9	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	66	3			
10	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	3	4	65	3			
11	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	3	4	5	86	4			
12	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93	5			
13	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	5			
14	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	2	3	3	5	4	4	5	75	4			
15	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	94	5			
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3			
17	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	1	5	4	5	4	4	4	76	4			
18	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4			
19	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	71	4			
20	4	4	2	3	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	4	3	5	1	4	3	4	3	4	3	4	70	4			
21	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4	4	87	4			
22	5	5	4	3	2	4	2	3	5	4	2	3	4	5	1	2	4	3	5	1	3	3	5	3	4	4	4	68	3			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4			
24	5	5	3	1	5	4	3	3	5	3	2	3	5	5	1	5	1	3	5	1	5	5	5	4	5	4	5	73	4			
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	5	3	4	4	76	4			
26	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	40	2			
27	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	4			
28	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	66	3			
29	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	83	4			
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis Completa titulada: "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022.", cuyo autor es GARCIA LEON MAYRA BRIGGITTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

HUARAZ, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 07:48:38

Código documento Trilce: TRI - 0523823