



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el área
de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

La Rosa Alva, George Stefano (orcid.org/0000-0001-6557-6041)

ASESOR:

Mg. Carrera Ramos, Pedro Alonso (orcid.org/0000-0002-0973-0769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ
2023

DEDICATORIA

A mis queridos padres, pilares de mi vida y fuente de inspiración constante: esta obra es el reflejo de su amor incondicional, su sabiduría y su sacrificio. Cada página lleva impresa la fortaleza y los valores que me han inculcado, y cada logro es un testimonio de su incansable apoyo y fe en mis sueños. Gracias por ser mi guía y mi refugio, por enseñarme a enfrentar los desafíos con coraje y a perseguir mis objetivos con determinación. Este logro es tan suyo como mío, y les dedico cada éxito alcanzado a su amor y dedicación infinitos.

El autor.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis abuelos, cuya sabiduría y amor han sido faros de luz en mi camino. A mis amigos, por estar siempre a mi lado, compartiendo risas y brindando apoyo en los momentos más difíciles. Su amistad ha sido un regalo invaluable en este viaje. Y a mis docentes, quienes con su conocimiento y paciencia han abierto mi mente y corazón a nuevos horizontes, guiándome con dedicación y pasión. Cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en mi vida, y estoy eternamente agradecido por su presencia, sus enseñanzas y su incondicional apoyo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023", cuyo autor es LA ROSA ALVA GEORGE STEFANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 09 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO DNI: 06435263 ORCID: 0000-0002-0973-0769	Firmado electrónicamente por: PCARRERA el 20-12- 2023 08:36:39

Código documento Trilce: TRI - 0690158



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LA ROSA ALVA GEORGE STEFANO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LA ROSA ALVA GEORGE STEFANO DNI: 74377431 ORCID: 0000-0001-8557-6041	Firmado electrónicamente por: GROSAALS el 19-03- 2024 11:31:29

Código documento Trilce: INV - 1533621

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGÍA	11
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	17
Tabla 2	Resultados de las pruebas de correlación aplicando Rho de Spearman.	18
Tabla 3	Niveles de las variables Motivación	19
Tabla 4	Niveles de las variables Desempeño Laboral	21
Tabla 5	Resultados de las pruebas de correlación aplicando Rho de Spearman .	23
Tabla 6	Resultados de las pruebas de correlación aplicando R de Pearson	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Nivel de la variable Motivación	.20
Figura 2 Nivel de la variable Desempeño Laboral	21

RESUMEN

El estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha empresa. Se llevó a cabo una investigación de tipo básica, de enfoque transversal. La metodología utilizada fue correlacional, explorando la relación entre la motivación y el desempeño laboral, la población estudiada estuvo compuesta por 52 colaboradores, entre personal operativo y administrativo de la empresa. Se excluyó a trabajadores temporales y aquellos no registrados en planilla. Dada la reducida dimensión de la población, se optó por un estudio censal, analizando a la totalidad de los trabajadores. Se empleó dos instrumentos estructurados por preguntas diseñadas para recabar la percepción de los colaboradores. Se realizó una prueba piloto para asegurar su confiabilidad, obteniendo un coeficiente de 0.9051 y 0.9054 para las variables de motivación y desempeño laboral, respectivamente, se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral ($r=0.614$), esto indica que el aumento en la motivación de los colaboradores está directamente relacionado con una mejora en su desempeño laboral. En conclusión, el estudio confirmó la relevancia de fomentar la motivación en el ambiente laboral, ya que esta influencia directamente en el rendimiento y eficacia de los trabajadores.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral y ambiente laboral.

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the relationship between motivation and work performance of the workers of this company. Basic research was carried out, with a cross-sectional approach. The methodology used was correlational, exploring the relationship between motivation and work performance, the study population consisted of 52 employees, including operational and administrative personnel of the company. Temporary workers and those not registered on the payroll were excluded. Given the small size of the population, we opted for a census study, analyzing all the workers. Two instruments were used, structured by questions designed to gather the employees' perceptions. A pilot test was carried out to ensure their reliability, obtaining a coefficient of 0.9051 and 0.9054 for the variables of motivation and work performance, respectively, it was determined that there is a moderate positive correlation between motivation and job performance ($r=0.614$), indicating that an increase in employee motivation is directly related to an improvement in their job performance. In conclusion, the study confirmed the relevance of promoting motivation in the work environment, since it directly influences the performance and effectiveness of workers.

Keywords: Motivation, work performance, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

La base de toda organización son el recurso humano, es por eso que las compañías deben esforzarse por crear estrategias que ayuden a mantener un ambiente de trabajo agradable y proactivo, de ahí la necesidad de la motivación laboral, siendo un factor que tendría que tener lugar todos los días en el centro de trabajo, la motivación no es más que la capacidad de una organización para lograr que sus colaboradores se encuentren implicados con sus tareas y entreguen su mayor rendimiento a fin de conseguir los objetivos propuestos por la compañía, además, es mediante la motivación que el recurso humano sentirá que es parte de la compañía donde trabaja y realizará sus mejores actos para quedar bien con la organización y tener un óptimo desempeño de trabajo.

En el marco internacional, una encuesta ejecutada por Gallup, una compañía en Estados Unidos que se le conoce por realizar encuestas de opinión pública, manifestó que el 85% de trabajadores en las diferentes partes del mundo, admite que no se siente motivado en la empresa donde trabaja, asimismo, la tasa en Estados Unidos de trabajadores descontentos e insatisfechos con sus puestos laborales es de 70%, en Japón y China la tasa es más alta aún, el 94% de empleados no participa en su centro de trabajo y padece de estrés lo que les lleva en algunas ocasiones al suicidio, razón por la cual el gobierno Japonés se ha visto en la necesidad de interceder, aunque en el Oriente Medio está la mayoría de personas que directamente argumentan odiar su trabajo (Cepyme News, 2018).

En los diez años anteriores al 2020, o antes del inicio de la pandemia, a nivel mundial se observaba que el compromiso de los empleados en sus actividades laborales iba en aumento, sin embargo de ahí en adelante, ha sufrido un estancamiento que se denota en la cantidad de trabajadores que se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, siendo solo el 21% en todo el mundo, el 33% argumenta que su tarea laboral le otorga beneficios a su vida, los demás sienten insatisfacción y disconformidad con la empresa donde trabajan, a ello se le suma el récord histórico en el 2020 de personas que sufren estrés y se sienten totalmente desmotivadas en su ámbito laboral, lo que ha

acrecentado en el año 2021 trayendo como consecuencia afección en la productividad empresarial (Gallup, 2022).

En el entorno nacional, la empresa Deloitte Perú que se encarga de estudiar al recurso humano empresarial a través de investigaciones, halló en uno de sus estudios que el motivo por el que los empleados renunciaron a su trabajo para el año 2021 fue porque no tienen oportunidades de desarrollo (63%) y por acciones de poco respeto en el ámbito de trabajo (57%), factores que hacían que el sujeto se sienta poco feliz en la empresa y baje su rendimiento laboral. El mismo estudio sostiene que la denominada cultura tóxica en una empresa es la poca igualdad e inclusión, el poco respeto entre trabajadores, comportamientos antiéticos y un ambiente de trabajo poco amigable (Deloitte, 2023).

En el marco local, la empresa AREMAR SRL que se dedica a brindar el servicio de tratamiento y revestimiento de productos de metal, ha enfrentado problemas en los últimos meses en el área de recursos humanos, los trabajadores están presentando faltas de asistencia a sus puestos de trabajo de manera constante y finalmente terminan renunciando, además, se ha apreciado que no están cumpliendo con las tareas en el momento oportuno, incumpliendo los horarios de entrega establecidas, trayendo como consecuencia problemas en la rentabilidad. El jefe de área de recursos humanos percibe que los empleados no se encuentran motivados y trabajan con insatisfacción, motivo por el cual no se obtienen los resultados esperados, el desempeño de trabajo ha disminuido notoriamente, asimismo, la producción y rentabilidad de la empresa.

Aunado a lo anterior, es que surge la necesidad de realizar una pregunta de investigación orientada a la problemática, generando la siguiente cuestión:

¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote –2023?

El estudio se justifica teóricamente, en el sentido que haciendo uso de las diferentes doctrinas y teorías pretende describir el problema de la motivación y desempeño en la industria metal mecánica, así como los factores que se están

diseñando para mejorar el aspecto motivacional dentro de las empresas con el objeto de lograr un buen desempeño del recurso humano.

Su justificación es metodológica, porque haciendo uso de diferentes metodologías de indagación cuantitativa, como es el empleo del recurso cuestionario, buscará dar medición a las variables a través de la escala ordinal, para su adecuado procesamiento estadístico, que ayude a responder el objeto de indagación, la problemática e hipótesis.

Su justificación también será práctica, ya que, en consonancia con los objetivos de estudio, los resultados encontrados favorecerán solucionar problemas que pueden suscitarse en el área de talento humano vinculados a los principales motivadores que tienen los individuos y la estrecha relación de estos con su nivel de desempeño al realizar sus actividades laborales.

En ese sentido, el objetivo general de este estudio será determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023.

Los objetivos específicos estarán alineados de la siguiente forma: (1) Determinar el nivel de la motivación de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023. (2) Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023. (3) Establecer la relación entre los factores intrínsecos motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023. (4) Establecer la relación entre los factores extrínsecos motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023.

Las hipótesis de estudio se estructurarán en la alterna y la nula, donde la hipótesis alterna (H_a): Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023. La hipótesis nula (H_0): No existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023.

Las hipótesis específicas alternas de la investigación son: 1. (Ha) Existe reacción entre los factores intrínsecos motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023 y 2. (Ha) Existe reacción entre los factores extrínsecos motivacionales y el desempeño laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Comenzando por el contexto internacional, tenemos a Medina (2020), quien en su trabajo de grado tuvo por objetivo el conocer cuál era la relación que tenía la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la organización ALITECNO encargada comercializar suministros industriales, se llevó a cabo un estudio de índole cuantitativo, correlacional, de diseño con característica de tipo experimental de carácter transeccional a 35 sujetos laborantes a quienes se les aplicó una encuesta. Los hallazgos de la investigación evidenciaron que existe una relación directa entre las variables estudiadas con un $Rho = 0.823$ y una significación cuya medida fue de 0.000. Concluyendo que la motivación y las estrategias que la empresa pueda emplear es un factor primordial en el desempeño dentro del ámbito laboral de los empleados.

Por su parte, Proaño (2022) tuvo por propósito analizar la forma en la que impacta la motivación en el desempeño del área de producción del sector textil, para lo cual se realizó una investigación cuantitativa con la finalidad de determinar niveles motivacionales y de desempeño que pueden presentar los trabajadores de la empresa. La muestra estuvo compuesta por un total de 50 laboradores que fueron los que respondieron una encuesta. Los hallazgos conseguidos demostraron con una significancia de 0.000 en el cálculo del Chi cuadrado demostrando que prevalece una correspondencia entre las categorías de estudio. Concluyendo que es imprescindible para el desempeño del colaborador la motivación por parte de la empresa, influye positivamente si se realizan las estrategias adecuadas.

De manera similar, Tacuri y Orbe (2021) con su artículo tenía por objetivo el estudiar la motivación y desempeño de trabajo de una casa de estudios católica ubicada en la ciudad de Cuenca, realizando de esta manera un estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo a una muestra compuesta por 35 docentes y 15 personal administrativo a quienes se les aplicó una encuesta con 27 preguntas. Los hallazgos evidenciaron que la motivación sí influye en el comportamiento y desempeño de las personas ya que todos los resultados evaluados son superiores a 4.00 (de acuerdo) que corresponde a la media y la moda igual a 5.00 (totalmente de acuerdo). Concluyendo que la motivación es un factor dominante en el comportamiento del trabajador para poder desarrollar sus labores en su puesto de trabajo, identificarse con la organización y desempeñarse de manera correcta.

Así mismo, Molano, A. (2018) en su tesis tuvo por propósito analizar de qué forma se asocia la motivación en el desempeño de los trabajadores que forman parte de la generación Millennial en las entidades bancarias, para lo cual realizó la pesquisa descriptiva con un diseño no experimental de tipo transaccional a una muestra compuesta por 53 empleadores a quienes se le ejecutó una

encuesta la cual consto de 3 segmentos, el primero recabando información demográfica, el segundo enfocándose en la motivación desde la escala de Maslow y el tercero enfocándose en el desempeño del personal. Los resultados obtenidos fueron un alto grado de acuerdo al momento de relacionar ambas variables, mencionando que, si recibían estímulos mediante la motivación, incidiendo positivamente en el desempeño de actividades laborales. Concluyendo que la estrategia motivacional en jóvenes contribuye a un mejor desempeño, logrando su identificación con la empresa y mejorando su rentabilidad.

Por último, Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) en su artículo tienen por objetivo el determinar la motivación y cómo influye en el desempeño de trabajo de los empleados del hotel Cantón, para lo cual realizó una investigación descriptiva, a una muestra de 38 empleados que en 8 diferentes hoteles Quevedo en la provincia a quienes se les aplicó una encuesta para el estudio objetivo de datos. Los hallazgos recopilados del estudio demostraron que el 37% de los colaboradores algunas veces recibe estimulación moral, 34% casi siempre se encuentran estimulados y tan solo 29 siempre están estimulados. Concluyendo que es importante considerar la motivación como fuente de desarrollo en el desempeño laboral, afirmando que mediante ellas es posible hacer sentir al empleado como parte de la empresa.

En el ámbito nacional, Lozano y Maguiña (2021) con su tesis buscaba determinar el nexo entre la motivación y el desempeño en tareas de trabajo en los colaboradores de la empresa metalmecánica Weir Minerals ubicada en Lima. Para lo cual realizó un estudio con enfoque de carácter cuantitativo, de tipo correspondencia con diseño de índole no experimental de corte transversal a una muestra compuesta por 90 operarios a quienes se les destinó una encuesta estructurada de un total de 78 preguntas. Los hallazgos recabados de la investigación demostraron que existe correspondencia significativa entre las categorías indagadas con un $Rho = 0.410$ y una significancia del 0.000. Concluyendo que para los operarios de la empresa el factor motivación es imprescindible en su desempeño laboral.

Por otro lado, Sánchez (2020) con su tesis tuvo por propósito de investigación, analizar si la motivación si guarda relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC especialistas en carrocerías y metalmecánica, ubicada en la ciudad de Trujillo. En base a ello, se realizó un estudio cualitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional, endonde se tuvo como muestra a 21 trabajadores de la empresa a quienes se les empleo una encuesta conformada por 45 preguntas. Se obtuvo por hallazgo un grado de significatividad de 0.000 ($\alpha < 0.05$). Concluyendo que la motivación en los trabajadores guarda relación directa en el desempeño de los colaboradores.

Así mismo, Quispe (2017) con su tesis pretendía determinar si existía correspondencia directa entre la motivación de los trabajadores y la productividad en el trabajo de la empresa SEKUR PERÚ S.A. dedicada al rubro industrial, ubicada en Lima, en donde tuvo una investigación descriptiva de corte transversal a una muestra conformada por 90 colaboradores a los cuales realizó la aplicación de una encuesta. Dentro de los resultados alcanzados por el autor, se estableció la existencia de una relación significativa de nivel fuerte entre las variables de su trabajo, con un $Rho = 0.801$ y un nivel de significancia de 0.000. Por su parte en las dimensiones pertenecientes a la motivación, se evidencia un $Rho= 0.778$ para la dimensión factores intrínsecos y un $Rho=0.633$ para la dimensión factores extrínsecos. Concluyendo que existe una correlación directa entre ambas variables de estudio en la empresa, específicamente en el área de ventas.

Por su parte, Burga. y Wiesse (2018) en su tesis tuvo por propósito el describir las estrategias de motivación y cómo afectan en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial, lo cual tuvo un estudio cuantitativo con una muestra conformada por 17 colaboradores administrativos a quienes se les indujo una encuesta. Las derivaciones evidenciaron que emerge correspondencia entre ambas variables con un $Rho= 0.604$ y una significancia del 0.000. Concluyendo que hay una relación entre ambas variables permitiendo asegurar que una alta motivación permite influir de manera positiva en los trabajadores.

Por último, Condori (2020) con su tesis tuvo por propósito de estudio el identificar cual es la relación que coexiste entre la administración de competencias y el desempeño laboral en la empresa de fabricaciones mecánicas ubicada en Ate. Por lo cual, realizó un estudio de grado correlacional, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal, no experimental a una muestra compuesta por 15 colaboradores del área operativa que fueron los que dieron respuesta al cuestionario de 36 ítems. Los resultados obtenidos de la investigación demostraron una correlación de 0,841 con una significatividad de 0,000, permitiendo evidenciar que existe una relación directa entre ambas variables de estudio, además de correlacionarse las dimensiones entre la variable desempeño laboral de manera positiva moderada. Concluyendo que si afecta de manera directa una correcta gestión de competencias en el desempeño de los colaboradores.

En el marco conceptual de la variable motivación, Sánchez (2021) menciona que la motivación es un estado provocado que permite el comportamiento dirigido a cumplir objetivos basándose en un conjunto de factores internos y externos a los que esté expuesto. Por su parte, Padovan (2020) lo define como las acciones individuales que realiza el ser humano producto de su propia motivación expresándose de manera consciente, así como inconsciente. Así mismo Chiavenato (2009) la define como el proceso que permite comprender la conducta humana. Por otro lado,

Herrera (2009) menciona que también es un proceso que se asocia con el desempeño y la energía tanto de mantenerse dinámico y constante en el logro de las metas.

De manera similar, Benavides citado por Quiroz (2019) menciona que es un componente crucial en todos los contextos de trabajo porque hace posible decidir qué tarea asumirá el empleado con la mayor cantidad de emprendimiento, es un factor que será directamente asociado a su desempeño laboral y, como resultado, con la efectividad y los resultados de la organización a la que está afiliado (p.11).

Dado lo anteriormente expuesto se decreta entorno a la variable motivación, la adjudicación de un conjunto de procesos que pueden englobar indicadores externos e internos, que permiten enfocar el comportamiento de la persona hacia el cumplimiento de las metas.

Dentro de las teorías motivacionales se encuentra la teoría de las necesidades Quiroz (2019) menciona la de Maslow, quien en 1943 formuló una jerarquía de necesidades, demostrando que mientras se satisfacen las básicas, el individuo crea necesidades y deseos a un nivel más alto, se divide en 5 niveles, el nivel base son las necesidades fisiológicas, las cuales son relacionadas que nacen con la persona, como es la inhalación, nutrición, el reposo, etc. Asimismo, para el siguiente nivel se basa en las necesidades de seguridad relacionadas con las necesidades de seguridad física, empleo, salud, orden. En el tercer nivel están las necesidades de pertenencia, las cuales se agrupan en necesidades de amistad, afecto, intimidad sexual, afecto familiar. En consecuencia, del nivel anterior se encuentra las necesidades de estima, que se refieren a sentirse respetado, digno, auto reconocido. Por último, el nivel de autorrealización, denominado necesidades de crecimiento las cuales se enfocan en la capacidad de lograr lo que uno quiere, predominan las necesidades de autonomía, independencia y resolución de problemas.

Herrera (2009) menciona que destacan cuatro, la primera es la teoría de la atribución de Wiener, la cual fue formulada en 1986 la cual produce efectos psicológicos conductuales que son categorizados a través de tres dimensiones, estabilidad, lugar y control. En donde viene a ser las capacidades que tiene el ser humano de poder ser racional y consciente de sus propias dediciones (p.22). Por segunda teoría se muestra la teoría de las metas de logro, refiriéndose a los intenciones y conocimientos por las cuales una persona se compromete a lograr algo, conteniendo pautas que se utilizan para evaluar el desempeño, éxito o fracaso (p.25).

Como tercera teoría se encuentra la teoría expectativa – valor, se centra en el valor del éxito que un individuo enfatiza junto con la experiencia de éxito del esfuerzo. El motivo de esta teoría representa las esperanzas o expectativas de éxito de los individuos, que se basan en el potencial de sentirse bien u orgullosos después de completar una tarea. Es decir que las personas trabajarán en

tares si su deseo de éxito es fuerte, pero si hay muchas razones para evitar hacer la tarea, la gente la postergará (p.23).

Por cuarta teoría se muestra a la motivación intrínseca y extrínseca o también llamada de motivación e higiene, creada por el psicólogo Herzberg se entiende por motivación intrínseca a la persona que está motivado desde dentro, se compromete con lo que está haciendo, lo disfruta y mantiene su interés en todo momento, mientras se siente profundamente satisfecho con la actividad que está realizando los factores que intervienen son el reconocimiento, responsabilidad realización personal, etc.

Por el contrario, cuando hablamos de motivación extrínseca, nos referimos a individuos que actúan de cierta manera para lograr un resultado deseado (políticas de empresa, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, etc.) realizando una acción o tarea para servir como un medio para lograr un objetivo (p.28).

Referente a la segunda variable, desempeño laboral, Cueva, (como se citó en Poma, 2020) lo define como la parte complementaria de la motivación de los trabajadores que trabajan en empresas públicas o privadas. Los miembros de la organización expresan sus necesidades de una manera activa, proactiva y armoniosa de trabajar para aumentar la productividad laboral.

Por su parte, Escobedo y Quiñones (2020) que el desempeño laboral es el valor que ofrecen los trabajadores mediante el cumplimiento de las metas, de acuerdo a cada uno de los esfuerzos realizados conforman los logros organizacionales. Así mismo, Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) mencionan que el desempeño es visto como una serie de rasgos personales que tienen los trabajadores como cualidades habilidades y destrezas que ejecutan en su lugar de trabajo, puesto que, mediante estos comportamientos se tiene un impacto en los resultados de las organizaciones.

Dado lo anteriormente expuesto se puede definir al desempeño laboral como un conjunto de habilidades, conocimientos y aptitudes propias de cada individuo que al ser ejecutadas en su puesto de trabajo generan un impacto dentro de la organización,

Respecto a las teorías enfocadas al desempeño laboral, Klingner y Nabaldian (citado por Escobedo y Quiñones, 2020) mencionan que la teoría de la equidad se refiere a la impresión que tiene el trabajador referente al trato que recibe, en base a estas impresiones se obtendrá como resultado lealtad, buena voluntad y productividad. Es una impresión basada más en un estado mental en donde el trato es imparcial con cada uno de los que integran la organización.

Por otro lado, se encuentra la teoría de las expectativas, Poma (2020) menciona que esta teoría se fundamenta en la satisfacción de sus colaboradores, fue creada por Vroom en 1964

presentando dentro de ella a 3 elementos: la expectativa que hace referencia al esfuerzo que le pone el empleado para desempeñar de manera correcta sus funciones. El segundo es la instrumentalidad, que se refiere al nexo entre el desempeño que realiza el colaborador y la recompensa que recibe por sus labores. Por último, Valencia, que hace referencia a la importancia que le da el colaborador a la motivación o estímulo por su desempeño.

En base a la teoría de la finalidad o de las metas, Escobedo y Quiñones (2020) mencionan que esta teoría fue creada por Locke en 1976 asegurando que los colaboradores persiguen de manera premeditada un objetivo o meta por medio de la realización de una tarea, entendiéndose que, mientras requiera más esfuerzo el individuo más se esforzará en lograr su meta. Por lo tanto, estas metas tienen por función de enfocar su atención en la tarea, elaborar estrategias y aumentar la persistencia del equipo de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicado, se centra en la aplicación práctica de los saberes existentes para abordar problemas o desafíos específicos en la vida real. El objeto primordial de la investigación aplicada es utilizar los hallazgos y conocimientos generados por la investigación básica para desarrollar soluciones prácticas, innovaciones o mejoras en diversos campos (Gallardo, 2017). En este estudio se hará uso de hallazgos, teorías y conocimientos que existen para buscar responder a la pregunta problemática generada, por lo tanto, será un estudio de tipo aplicada.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de indagación aludió al planeamiento o estrategia general que se utiliza para abordar una pregunta de investigación o un problema específico, es el marco metodológico que guía el compendio de información, el estudio y la disquisición de los hallazgos. Entre los distintos diseños de investigación se considera al no experimental, se refiere a una estrategia de investigación en la cual el investigador observa y analiza fenómenos o variables sin intervenir directamente ni manipular ninguna variable de manera intencional (Tamayo y Tamayo, 1999). En este estudio se observó a los elementos estudiados y se analizó estadísticamente la información recogida, por eso, siguió la línea del estudio no experimental. Un estudio con un marco temporal transeccional, implicó la recolección de datos en un solo momento en el tiempo, es útil para obtener una instantánea de la situación, pero no permite establecer relaciones causales o analizar cambios a lo largo del tiempo

(Salkind, 1998). En este estudio el recojo de datos se realizó por única vez, y en un solo momento, una indagación correlacional busca determinar la correspondencia entre dos o más categorías, analizando si existe una correlación estadística entre ellas. No involucra necesariamente una asociación de causa y efecto, pero ayuda a identificar patrones o tendencias en los datos (Hernández y Mendoza, 2018). En este informe se realizó la correspondencia de variables de la motivación y desempeño laboral.

Un enfoque de índole cuantitativo, en la perspectiva de Del Cid et al. (2011), busca instaurar la analogía entre dos o más categorías, analizando si existe una correlación estadística entre ellas. En esta indagación se utiliza el análisis estadístico para determinar la fuerza y dirección de la relación de las categorías de estudio, motivación y desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual: Sánchez (2021) menciona que la motivación es un estado provocado que permite el comportamiento dirigido a cumplir objetivos basándose en un conjunto de factores internos y externos a los que este expuesto.

Definición operacional: La motivación como una forma de comportamiento que se manifiesta en el deseo de cumplir o no con una tarea laboral será medida por medio de un cuestionario con escala de Likert y a través de las dimensiones: factor intrínseco motivacional y factor extrínseco motivacional

Dimensiones: Factor intrínseco motivacional y factor extrínseco motivacional.

Escala: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Escobedo y Quiñones (2020) que el desempeño laboral es el valor que ofrecen los trabajadores mediante el cumplimiento de las metas, de acuerdo a cada uno de los esfuerzos realizados conforman los logros organizacionales.

Definición operacional: El desempeño de trabajo como en grado de calidad de trabajo con el que un empleado se desenvuelve en su refugio laboral será medida por medio de un cuestionario con escala de Likert y a través de las

dimensiones: aplicación de conocimientos; habilidades y capacidades; compromiso.

Dimensiones: Aplicación de conocimientos, habilidades y capacidades y compromiso

Escala: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

El término población se emplea para definir al agrupamiento completo de individuos, individuos o unidades que comparten características comunes y sobre los cuales se desea obtener conclusiones en una investigación (Hernández y Mendoza, 2018). La población la conformaron el personal de la empresa AREMAR SRL conformado por 52 trabajadores entre operarios y administrativos.

Criterios de inclusión: Se consideró al personal administrativo como es el área de finanzas y recursos humanos, así como a los operarios u operadores de planta.

Criterios de exclusión: no se consideró a aquellos trabajadores de campo que trabajan de manera temporal, así como tampoco cualquier personal que no se encuentre en planilla.

3.3.2 Muestra

Una muestra es un subconjunto representativo del grupo poblacional que se elige para ser parte en un estudio o investigación, se toma una muestra que se considera representativa y se extraen conclusiones referentes al universo en función de los hallazgos obtenidos de la muestra (Del Cid et al., 2011). Al considerarse una población pequeña, se tomó a su totalidad para la indagación, por lo tanto, la muestra fue censal, de 52 colaboradores en total, de los cuales 45 son operarios, 5 del área administrativa y 2 del área de contabilidad.

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis es la entidad específica a la que se aplican las mediciones, análisis o evaluaciones en un estudio, puede ser una persona, un objeto, un evento, una organización u otro elemento que sea objeto de estudio (Arias y Covinos, 2021). En el informe de indagación la unidad la conformarán los empleados de AREMAR SRL.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta investigación tuvo como recurso de recojo de datos a la encuesta, la cual permitirá recabar información de la motivación y el desempeño laboral. Pimienta y De la Orden (2017) infieren que esta técnica permite la indagación mediante la obtención de datos, así como también conocer la opinión de las personas relacionadas con el tema de estudio.

El estudio se realizó mediante el uso de un sondeo en donde se aplicó un instrumento de recolección de datos, Pimienta y De la Orden (2017) sostienen que este instrumento está estructurado por un grupo de preguntas, las cuales tienen por objetivo principal conocer la opinión de los colaboradores que formaran parte del estudio presentado.

Según Hernández et al. (2010) la validez de un instrumento hace referencia al grado en el que realmente mide una variable un instrumento con el que se pretende recabar información. Respecto a esta investigación, la validez del instrumento correspondiente a cada una de las variables que fueron revisadas y validadas por juicio de expertos (Ver Anexo 8).

Para Hernández et al. (2010) la confiabilidad es usada para descartar cualquier error en las preguntas propuestas en el instrumento a fin de asegurar que cada una cumpla con su propósito y sea confiable. Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a 10 personas con características similares a la muestra de estudio, llegando a obtener un Alfa de Cronbach de 0.9051 para la variable motivación laboral y 0.9054 para la variable desempeño laboral (Ver Anexo 09).

3.5. Procedimientos

Se comenzó mandando la solicitud de permiso al establecimiento Aremar SRL, Chimbote, a la par se realizó las validaciones con los expertos donde verificaron los instrumentos de cada variable y adjuntaron un puntaje por cada indicador. Una vez que se generó la autorización se realizó la prueba piloto a 10 colaboradores para hallar la confiabilidad que tiene cada variable, toda la información se almacena en las hojas de cálculo de Excel para luego ser llevado al programa SPSS en donde realizó el análisis descriptivo e inferencial para hallar la prueba de normalidad. Finalmente se tabuló de acuerdo a los parámetros establecidos y sus respectivas gráficas.

3.6. Método de análisis de datos

Respecto al método de análisis en donde se efectuó encuestar a los colaboradores de la empresa Aremar SRL, Chimbote, para ello se utilizó la estadística descriptiva, según Hernández et al. (2010) consiste en mostrar la información tal cual es, teniendo en cuenta el momento de la investigación para luego proceder con el análisis y evaluación. Asimismo, la estadística inferencial Hernández et al. (2010) menciona que consiste en poder determinar las pruebas de normalidad para ser contrastadas con las hipótesis establecidas y posteriormente proceder hallar kolmogorow- Smirnov en la base de datos. Finalmente, se visualizó si existe correlación en las dos variables de estudio: motivación y desempeño laboral.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se basó en los principios y códigos de ética mostrados por parte de la universidad Cesar Vallejo en su resolución N° 0470-2022, la cual respalda la información presentada de forma clara y efectiva los hechos presentados. Asimismo, se utilizó las normas APA séptima edición como corresponde por nuestra escuela de Administración, cabe precisar que las encuestas dadas se emitieron de forma transparente y con el respeto a los participantes que fueron encuestados en este estudio. Finalmente se ha seguido la consistencia científica de la información recopilada de los autores citados en este presente estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Dentro de la primera tabla se presentan los hallazgos relacionados con el estadístico de normalidad aplicado para las variables y sus respectivas dimensiones. Esta evaluación fue realizada dado que la muestra incluye a más de

50 sujetos, lo que permite determinar si las variables siguen una distribución normal. De acuerdo con los criterios establecidos, los resultados con valores superiores a 0.05 se interpretan como normales, mientras que los valores menores indican una distribución no normal. Según los datos recabados, las variables exhiben una distribución tanto normal como no normal ($p > 0.05$).

Tabla 1

Resultados de la prueba

	Motivación	Desempeño Laboral	Factores intrínsecos	Factores extrínsecos
N	52	52	52	52
Test Statistic	0.156	0.106	0.126	0.105
Asymp Sig.	0.003	0.200	0.038	0.145

Nota: Elaboración propia

Estos resultados exponen que dentro de los estadísticos relacionados con la variable Motivación y la dimensión Factores intrínsecos, se identifica un valor por debajo de 0.05, calificándolas como no normales, a diferencia de los datos asociados con la variable Desempeño y la dimensión Factores extrínsecos que se distribuyen normalmente. En consecuencia, se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para el objetivo general y el tercer objetivo específico, mientras que se utilizó el estadístico paramétrico R de Pearson con el fin de contrastar la hipótesis planteada para el cuarto objetivo específico.

La importancia de la normalidad en un conjunto de datos radica en que muchos de los métodos estadísticos, como el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, asumen su ejecución según esta distribución para sus cálculos. Si los datos no son normalmente distribuidos, las estimaciones y las pruebas de hipótesis basadas en esas suposiciones pueden no ser válidas, lo que lleva a conclusiones incorrectas.

Objetivo General:

El resultado expuesto en la segunda tabla muestra que el puntaje en el estadístico de correlación

para la variable Motivación y la variable Desempeño Laboral es 0.614, lo que indica que comparten una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que, en general, a medida que la motivación de los individuos aumenta, su desempeño laboral también tiende a mejorar y viceversa.

La significancia es de 0.031, que es menor que el umbral típicamente aceptado de 0.05. Esto sugiere que la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa, por lo tanto, según esta prueba, hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación positiva y significativa entre la motivación de los empleados y su desempeño laboral.

Tabla 2

Resultados de las pruebas de correlación aplicando Rho de Spearman

		Motivación	Desempeño Laboral*
Motivación	Coefficiente correlación	1000	0.614
	Sig. (2-tailed)		0.031
	N	52	52

Nota: Elaboración propia

La significancia estadística encontrada en la correlación entre las variables principales de la investigación en una empresa de limpieza de edificios industriales indica que no es casual la tendencia de que empleados más motivados tienden a desempeñarse mejor en sus tareas. Esto sugiere que la motivación es un indicador relevante y medible que influye en la calidad y eficacia con la que los empleados realizan su trabajo. En un campo donde la eficiencia y la atención al detalle son cruciales, reconocer la importancia de la motivación es clave para entender y mejorar la dinámica de trabajo en la empresa.

Objetivo Específico 1:

La variable Motivación en la Tabla 3 revela una interesante distribución en la muestra analizada. Un total de 4 sujetos, que constituyen el 7.7% de la población total, presentan un nivel bajo de motivación. Esto contrasta con el hecho de que una considerable mayoría, el 57.7% representado por 30 individuos, posee un nivel alto de motivación. Esto sugiere que, en este grupo en particular, la motivación tiende a ser predominantemente alta. Sin embargo, también es esencial reconocer que hay una proporción significativa, el 34.6% o 18 sujetos, con un nivel medio de motivación, lo que indica que no todos en la muestra están completamente motivados, pero tampoco están desmotivados.

Tabla 3

Niveles de las variables Motivación

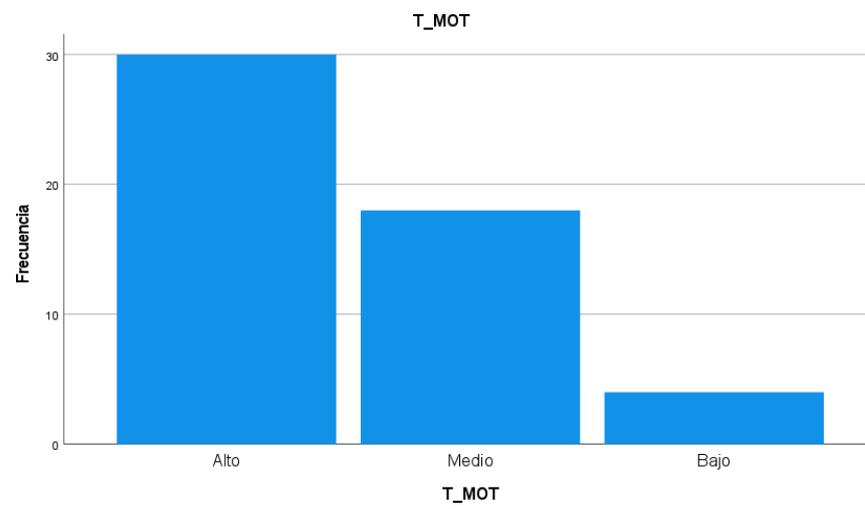
	Porcentaje	Frecuencia
ALTO	57.7%	30
MEDIO	34.6%	18
BAJO	7.7%	4
	100%	52

Nota: Elaboración propia

La situación de la empresa, según los datos presentados, refleja una cultura laboral con una inclinación positiva hacia la motivación de sus empleados, con una predominancia de individuos altamente motivados que pueden estar contribuyendo significativamente al rendimiento general de la organización. Sin embargo, la presencia de un grupo no despreciable con motivación media sugiere que existe potencial sin explotar, donde intervenciones específicas incrementarían la motivación de este segmento de la fuerza laboral. La minoría con baja motivación, aunque pequeña, es una preocupación potencial que podría necesitar atención dirigida para prevenir efectos negativos que podrían extenderse más allá de este grupo.

Figura 1

Nivel de la variable Motivación



Nota: Elaboración propia

Objetivo Específico 2:

Por otro lado, al observar la variable Desempeño Laboral, se aprecia una distribución más equilibrada entre los niveles. Mientras que 10 sujetos, o el 19.2% de la muestra, muestran un desempeño laboral bajo, una pluralidad, el 42.3% o 22 sujetos, tiene un desempeño medio. Es notable que el número de sujetos con un alto desempeño laboral, que representa el 38.5% o 20 individuos, es casi similar al de desempeño medio, reflejando una diversidad en el rendimiento laboral dentro de la muestra. Esta distribución sugiere que, aunque muchos en el grupo tienen un rendimiento medio a alto, todavía hay espacio para mejorar y elevar el desempeño de aquellos en el extremo inferior.

Tabla 4

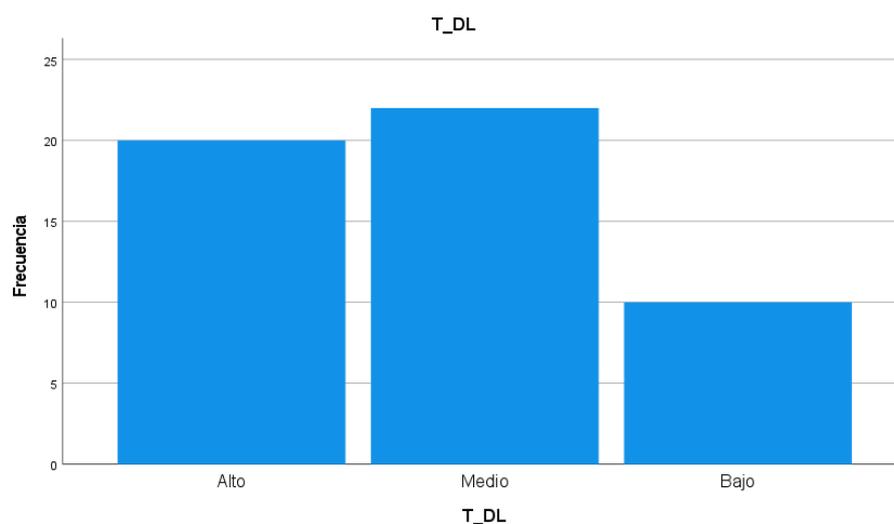
Niveles de las variables Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	10	19.2%
MEDIO	22	42.3%
ALTO	20	38.5%
TOTAL	52	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Nivel de la variable Desempeño Laboral



Nota: Elaboración propia

En una empresa dedicada a la limpieza de edificios e industrias, la Tabla 3 refleja que la mayoría

de los empleados están altamente motivados, lo cual es fundamental para garantizar un trabajo eficiente y meticuloso en un sector que requiere atención al detalle. Sin embargo, aunque la motivación es alta, el desempeño laboral muestra una distribución más variada. Una proporción significativa tiene un desempeño medio, mientras que casi un quinto tiene un desempeño bajo. Esto sugiere que, aunque la voluntad y el entusiasmo están presentes, podrían existir obstáculos operativos o de formación que impidan que ese alto nivel de motivación se traduzca directamente en un alto rendimiento en la limpieza de edificios e industrias. Es crucial abordar estas brechas para garantizar servicios de calidad y mantener la reputación de la empresa.

Objetivo Específico 3:

En la tabla 5, el coeficiente de correlación entre Factores Intrínsecos y Desempeño Laboral es de 0.537. Esto indica una correlación positiva moderada entre las dos variables. En otras palabras,

cuando los factores intrínsecos (como la satisfacción personal, el sentido de logro, etc.) aumentan, hay una tendencia a que el desempeño laboral también mejore. Del mismo modo, el valor de significancia es de 0.047, dado que este valor es inferior a 0.05, la correlación se considera estadísticamente significativa. En ese sentido, hay una relación positiva observada entre las variables.

Tabla 5

Resultados de las pruebas de correlación aplicando Rho de Spearman

	Factores Intrínsecos	Desempeño Laboral
Factores Intrínsecos Coeficiente correlación	1000	0.537
	Sig. (2-tailed)	0.047
	N	52

Nota: Elaboración propia

En esta empresa, cuando los empleados encuentran satisfacción personal en su trabajo y sienten un fuerte sentido de logro, es más probable que su desempeño sea mejor. Esto podría indicar que las iniciativas de la empresa que se centran en mejorar la satisfacción interna de los empleados, como ofrecerles tareas desafiantes, oportunidades de crecimiento personal y reconocimiento por sus logros, podrían tener un impacto tangible en la productividad y eficacia de la fuerza laboral. La significancia estadística sugiere que este no es un hallazgo aleatorio, sino una dinámica real presente en la organización, lo que ofrece una base sólida para la formulación de políticas internas que busquen capitalizar y reforzar estos factores intrínsecos para promover un desempeño laboral superior.

Objetivo Específico 4:

Finalmente, El coeficiente de correlación entre Factores Extrínsecos y Desempeño Laboral es de 0.745. Esto señala una correlación positiva fuerte entre las dos variables. Es decir, a medida que aumentan los factores extrínsecos (como salariobeneficios, condiciones de trabajo, entre otros), hay una tendencia muy marcada a que el desempeño laboral también se incremente. De ese modo, el valor de significancia es de 0.001. Dado que este valor es mucho menor 0.05, podemos afirmar que la correlación es estadísticamente significativa.

Tabla 6

Resultados de las pruebas de correlación aplicando R de Pearson

		Factores Extrínsecos	Desempeño Laboral**
Factores Extrínsecos	Coeficiente correlación	1000	0.745
	Sig. (2-tailed)		0.001
	N	52	52

La correlación positiva fuerte de 0.745 entre Factores Extrínsecos y Desempeño Laboral, acompañada por un valor de significancia de 0.001, implica que existe una relación muy marcada y estadísticamente sólida entre las condiciones externas del trabajo y la eficiencia con la que los empleados realizan sus labores. Este dato es particularmente revelador, ya que subraya la importancia de los incentivos externos, como pueden ser la remuneración, los beneficios adicionales y un entorno laboral adecuado, en el impulso del rendimiento de los trabajadores.

La empresa debe interpretar estos resultados como un claro indicativo de que las inversiones en el bienestar y satisfacción de sus empleados a través de mejoras tangibles en su entorno laboral y en su paquete de compensación son estrategias efectivas para mejorar la productividad. Dada la fortaleza de la correlación y la significancia estadística, estas áreas podrían considerarse como prioridades en la planificación estratégica y el desarrollo organizacional.

La correlación positiva fuerte de 0.745 entre Factores Extrínsecos y Desempeño Laboral, acompañada por un valor de significancia de 0.001, implica que existe una relación muy marcada y estadísticamente sólida entre las condiciones externas del trabajo y la eficiencia con la que los empleados realizan sus labores. Este dato es particularmente revelador, ya que subraya la importancia de los incentivos externos, como pueden ser la remuneración, los beneficios adicionales y un entorno laboral adecuado, en el impulso del rendimiento de los trabajadores.

La empresa debe interpretar estos resultados como un claro indicativo de que las inversiones en el bienestar y satisfacción de sus empleados a través de mejoras tangibles en su entorno laboral y en su paquete de compensación son estrategias efectivas para mejorar la productividad. Dada la fortaleza de la correlación y la significancia estadística, estas áreas podrían considerarse como prioridades en la planificación estratégica y el desarrollo organizacional.

V. DISCUSIÓN

El propósito principal de este objetivo fue identificar cómo se relacionan la variable motivación y la variable desempeño laboral en la muestra de trabajadores correspondientes al área de campo de la empresa AREMAR SRL. Según los resultados obtenidos, existe una correlación positiva moderada ($Rho = 0.614$) entre la motivación y el desempeño laboral, lo cual concuerda con los hallazgos presentados en antecedentes internacionales y nacionales.

Medina (2020) quien realizó un estudio correlacional en una empresa dedicada a la fabricación de detergentes, también encontró una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en la organización ALITECNO, reflejado por un resultado de $Rho = 0.823$. De ese modo, esta correlación es más fuerte que la observada en el estudio actual, pero ambas investigaciones apoyan la idea de una adecuada gestión de los motivadores dentro y fuera de la organización, tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores.

De manera similar, Proaño (2022) en su estudio sobre el sector textil en el contexto post pandémico, demostró la existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, haciendo énfasis en la dimensión intrínseca de la variable y como esta influye de manera positiva o negativa en el desenvolvimiento de los colaboradores. Esto se refleja en la significancia de 0.000, apuntando nuevamente a la importancia de la motivación en el ámbito laboral.

Una base teórica sólida que respalda estos hallazgos es la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985). Esta teoría sostiene que las personas tienen necesidades psicológicas básicas innatas de competencia, autonomía y pertenencia. Cuando estas necesidades se satisfacen en un ambiente laboral, los empleados se sienten intrínsecamente motivados para desempeñarse bien en sus tareas.

Los resultados arrojados indican que, dentro de la muestra estudiada, un total de 4 sujetos, que representan el 7.7%, exhiben un nivel bajo de motivación. Por otro lado, una notable mayoría del 57.7%, que se traduce en 30 individuos, presenta un nivel alto de motivación. Además, el 34.6% de la muestra, equivalente a 18 sujetos, tiene un nivel medio de motivación. De ese modo, el estudio de Tacuri y Orbe (2021) en la Universidad Católica de Cuenca concuerda con estos hallazgos, pues en su investigación se determinó que la motivación influye en el comportamiento y desempeño laboral, los datos específicos revelan que más de la mitad de los colaboradores está plenamente satisfecho con su salario (56.3%), la mayoría disfruta y se motiva con sus actividades laborales (78.1%), y un porcentaje significativo valora positivamente su nivel de formación y capacitación (68.8%).

Por otro lado, Molano (2018) descubrió un alto grado de acuerdo al relacionar la motivación con

el desempeño laboral. En su trabajo sobre la motivación laboral de los Millennials en entidades bancarias de Boyacá, Colombia, revela que, a pesar de sus diferencias con generaciones anteriores, los Millennials valoran la estabilidad laboral y requieren un equilibrio entre vida laboral y personal, apreciando aspectos tradicionales como salario y crecimiento, pero también demandando libertad y flexibilidad. Se constató que las necesidades de reconocimiento, identificación con la empresa y la realización de trabajos alineados con sus intereses personales son esenciales para su motivación, la cual se vincula positivamente con su desempeño laboral. En el ámbito nacional, Lozano y Maguiña (2021) y Sánchez (2020) también confirmaron la importancia de la motivación en el desempeño laboral en empresas de metalmeccánica, ambos arrojando niveles de significancia de 0.000 en sus investigaciones.

Estos resultados pueden encontrar respaldo en la Teoría de las Expectativas de Vroom (1964), que postula que la motivación de los individuos se ve influenciada por la combinación de la valencia, la expectativa y la instrumentalidad. Esta teoría sugiere que la motivación nace de la percepción de los individuos acerca de si su esfuerzo se traducirá en un desempeño efectivo y si este desempeño llevará a resultados deseados y valiosos.

Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023, ha revelado resultados específicos. Se ha identificado que el 19.2% de los colaboradores muestra un desempeño laboral bajo, el 42.3% tiene un desempeño medio y el 38.5% exhibe un alto desempeño laboral. De ese modo, en el caso de Proaño (2022) en su investigación acerca de las variables en el área de producción de una empresa, identificó que un porcentaje notable de empleados (44%) siente que su trabajo requiere un esfuerzo excesivo, mientras que una gran mayoría (84%) mantiene un estado de ánimo positivo en su labor diaria. Adicionalmente, se destaca que un significativo 67% de los trabajadores considera que sus actividades les permiten alcanzar sus metas personales, lo que se refleja en un ambiente laboral que, a pesar de sus desafíos, promueve la eficiencia y la satisfacción general.

En concordancia con este estudio, estos hallazgos subrayan una tendencia general hacia un alto desempeño laboral (38.5%) asociado con la positividad y el logro de metas personales. Al mismo tiempo, se detecta una minoría con desempeño bajo (19.2%), lo que sugiere una posible relación entre la percepción de esfuerzo excesivo y un rendimiento laboral reducido. Esta similitud en los resultados pone de relieve la complejidad del entorno laboral y la necesidad de un enfoque equilibrado para fomentar tanto el bienestar del empleado como la productividad. La Teoría de la Motivación y Expectativa de Vroom (1964) puede ofrecer una perspectiva sobre estos

hallazgos. Según Vroom, el desempeño laboral es el resultado de la motivación individual multiplicada por la habilidad individual y el entorno de trabajo. Si los colaboradores esperan que un esfuerzo adicional resulte en un mejor rendimiento y creen que ese mejor rendimiento conducirá a una recompensa personalmente valiosa, estarán más motivados para trabajar duro.

El estudio realizado en la empresa AREMAR SRL en 2023 mostró un coeficiente de correlación de 0.537 entre Factores Intrínsecos y Desempeño Laboral, lo que indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa.

Al comparar este resultado con el estudio de Quispe (2017) sobre la empresa SEKUR PERÚ S.A., se observa que en dicho estudio la correlación entre motivación y productividad laboral es más alta, con un $Rho = 0.801$, que es considerablemente más fuerte que el coeficiente observado en AREMAR SRL. Además, la dimensión de factores intrínsecos mostró un $Rho = 0.778$, también superior al encontrado en AREMAR SRL. Por otro lado, el estudio de Burga y Wiese (2018) sobre trabajadores de una empresa agroindustrial reveló una correlación de $Rho = 0.604$ entre las estrategias de motivación y el desempeño laboral. Esta correlación es similar, aunque ligeramente más fuerte, que la observada en AREMAR SRL.

En ese sentido, la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985) propone que las personas tienen necesidades psicológicas básicas innatas que, cuando se satisfacen, promueven la motivación autodeterminada y el bienestar psicológico. Estas necesidades son: competencia (sentirse eficaz en las interacciones con el entorno social), autonomía (sentirse agente causal de la propia vida) y relación (sentirse conectado y pertenecer a otros). Cuando los trabajadores sienten que estas necesidades están siendo satisfechas en el trabajo, es más probable que estén intrínsecamente motivados y, por lo tanto, que desempeñen sus tareas a un nivel más alto.

El objetivo específico 4 de la empresa AREMAR SRL muestra una correlación positiva fuerte entre factores extrínsecos y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.745 y una significancia de 0.001. Esta correlación implica que cuando los factores extrínsecos (salario, beneficios, condiciones de trabajo) son adecuados o mejoran, hay un impacto directo y fuerte en el desempeño laboral de los colaboradores.

En ese sentido, Sánchez (2020) obtuvo resultados similares a los obtenidos en esta investigación, donde la correlación entre los factores extrínsecos y la variable desempeño laboral obtuvieron un puntaje de 0.906 con una significancia de 0.000, reflejando una relación bastante fuerte entre estas variables, consolidando de esa forma una concordancia con los hallazgos de este estudio, por lo cual, se dictamina que en la población estudiada por Sánchez, los beneficios salariales, condiciones de la infraestructura, oportunidades de crecimiento y otros factores extrínsecos son altamente relevantes para el adecuado desempeño de los deberes y responsabilidades que tienen

sus colaboradores.

Por su parte, los resultados obtenidos en esta correlación por Lozano y Maguiña (2021) difieren un poco de los anteriores, pues dentro de la correlación analizada para las condiciones motivacionales externas y el desempeño laboral, se obtuvo un resultado de 0.321 con una significancia de 0.002; estos resultados muestran que, aunque existe una relación positiva significativa entre las variables, es una relación débil, ya que el puntaje se acerca más al 0. De ese modo, en el estudio de Lozano y Maguiña, los colaboradores si consideran las motivaciones extrínsecas, pero estas no determinan con fortaleza el desenvolvimiento en las actividades laborales que desempeñan.

Desde una perspectiva teórica, los resultados pueden respaldarse con la teoría de la motivación y expectativa. Esta teoría sostiene que el desempeño laboral es el resultado directo de la combinación de la habilidad del individuo, su nivel de esfuerzo y las condiciones del entorno de trabajo. Si los colaboradores esperan que un esfuerzo elevado conduzca a un buen desempeño y que un buen desempeño conducirá a una recompensa deseada, es probable que se sientan más motivados para trabajar arduamente.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote
 - 2023. Esta afirmación sugiere que la motivación juega un papel significativo en cómo los colaboradores del área de campo de la empresa AREMAR SRL desempeñan sus funciones y tareas. Una motivación adecuada puede tener un impacto positivo, llevando a los empleados a esforzarse más, ser más productivos y eficientes en sus labores. La relación entre motivación y desempeño laboral es crucial, especialmente en un ambiente de campo donde los desafíos pueden ser más intensos y las condiciones de trabajo más difíciles.
2. Existe relación entre los Factores Intrínsecos y Desempeño Laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote
 - 2023. Los factores intrínsecos se refieren a motivadores internos, como la satisfacción personal, el deseo de aprender, y el sentido de logro. El hecho de que exista una relación en este caso implica que, para los colaboradores del área de campo de AREMAR SRL, las motivaciones internas influyen significativamente en su desempeño laboral.

3. Existe relación entre los Factores Extrínsecos y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote – 2023. Los factores extrínsecos abarcan aspectos externos que pueden motivar a los empleados, como salarios, beneficios, promociones y reconocimientos. La presencia de una relación en este contexto indica que los colaboradores del área de campo en AREMAR SRL se ven significativamente influenciados por estos factores externos cuando se trata de su desempeño laboral. Es probable que estos trabajadores valoren recompensas tangibles y reconocimientos, lo que a su vez impacta en cómo se desempeñan en sus funciones. Para la empresa, esto subraya la necesidad de tener un sistema de recompensas y reconocimientos efectivo, garantizando que los empleados se sientan valorados y reconociendo sus esfuerzos de manera adecuada para fomentar un mejor desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

1. Optimización del sistema de recompensas en AREMAR SRL: Considerando la correlación significativa entre los factores extrínsecos y el rendimiento laboral en el área de campo, AREMAR SRL podría beneficiarse de la revisión y mejora de su sistema de recompensas. Esto podría incluir la implementación de bonificaciones basadas en el rendimiento, promociones estratégicas, y reconocimientos públicos. Además, sería útil explorar incentivos tangibles e innovadores, como opciones de flexibilidad laboral o programas de bienestar, que puedan motivar eficazmente a los empleados.
2. Enfoque en factores intrínsecos para el fomento de la satisfacción laboral: Aunque se ha identificado una relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral, AREMAR SRL debe continuar enfocándose en mejorar estos aspectos. Esto podría incluir el desarrollo de programas de capacitación y desarrollo profesional, oportunidades para proyectos desafiantes y significativos, y la creación de un entorno laboral que promueva el reconocimiento del esfuerzo individual y el sentido de logro. Fomentar una cultura de aprendizaje y crecimiento personal puede ser clave para un ambiente laboral motivado y productivo.

3. Establecimiento de canales de retroalimentación continua: Es crucial que AREMAR SRL establezca mecanismos efectivos y regulares de retroalimentación con sus colaboradores. Esto podría realizarse a través de encuestas anónimas, reuniones periódicas de retroalimentación, y sistemas de sugerencias. Comprender y atender las necesidades y aspiraciones del equipo de campo permitirá a la empresa adaptar sus estrategias motivacionales de manera más eficaz y responder a las dinámicas cambiantes del mercado laboral.
4. Análisis comparativo y extensivo de tendencias motivacionales: Para una comprensión más amplia, AREMAR SRL debería considerar realizar un análisis comparativo de las tendencias observadas en el área de campo con otras áreas de la empresa y, posiblemente, con empresas similares en el sector. Esto podría involucrar colaboraciones con investigadores o consultores especializados para realizar estudios sectoriales o intersectoriales.

REFERENCIAS

- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*.7(1),109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. (Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Chiclayo, Perú).
Repositorio USAT.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Cepyme News (16, mayo del 2018). Sólo el 15% de los trabajadores se sienten comprometidos con sus empleos. <https://cepymenews.es/solo-15-por-ciento-trabajadores-se-sienten-comprometidos-con-sus-empleos>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones, (2ª. Ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Condori, R. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa fabricaciones mecánicas S.A. Ate - 2020*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú). Repositorio Autónoma.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1094/Condori%20Valdivia%20Ronald%20Juvenal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deci, E y Ryan, R (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum

Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). Investigación. Fundamentos y metodología.

<https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/investigacion-fundamentos-y-metodologia.pdf>

Deloitte (2023). Nuevos fundamentos para un mundo sin fronteras. Tendencias globales de capital humano 2023.

file:///C:/Users/USER/Downloads/Informe_Tendencias_globales_capital_humano_ESPANOL.pdf

Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. (Tesis Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Repositorio PUCP.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1

Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gallup (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report.

<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>

Herrera, D. (2009). Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Ed). Mc Graw Hill Educación.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education
- Lozano, E. y Maguiña, S. (2021). *Relación entre la motivación y desempeño laboral en los operarios de la empresa metalmecánica Weir Minerals– Lima, 2020.* (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú). Repositorio USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bddf9f04-f411-4e11-a1c0-7f960cd19f72/content>
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 12(1), 359-365.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462>
- Medina, R. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador). Repositorio UCSG.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>
- Molano, A. (2018). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia. (Tesis Master, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina). Repositorio UBA.
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf
- Padovan, I. (2020). Teorías de la Motivación. Aplicación práctica. (Tesis Licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina). Repositorio UNCU.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

- Pimienta, J, y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación de México
- Poma, J. (2020). Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Coney Park sucursal Mega Plaza - Lima 2019. (Tesis Licenciatura, Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú). Repositorio UNCU.
- Proaño, S. (2022). Motivación y desempeño en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post covid-19. (Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador). Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34608/1/009%20AE.pdf>
- Quiroz S. (2019). Motivación laboral. Una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos. (Tesis de Bachiller, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú). Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5732/Quiroz%20Espinoza%2c%20Segundo%20Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, S. (2017). *La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13040/Quispe_YSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salkind, N. (1998). El papel y la importancia de la investigación. Métodos de investigación. <file:///C:/Users/USER/Downloads/M%C3%A9todos-de-investigacion.pdf>
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. (Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú). Repositorio UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2c%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, N. (2021). Motivación: una revisión conceptual (Generación de contenidos impresos N.º 6. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/10.16925/genc.18>

Tacuri, M. y Orbe, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Vol. VII. N°3. DOI 10.35381/cm.v7i3.602

Tamayo y Tamayo, M. (1999). *Aprender a investigar. Módulo 5: El proyecto de investigación. Aprender a Investigar* (3ra ed.). ARFO Editores Ltda.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation* [Trabajo y motivación]. New York: Wiley

Anexo 1: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: “MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL AREA DE CAMPO DE LA EMPRESA AREMAR SRL, CHIMBOTE – 2023”

Investigador (a) (es): GEORGE STEFANO LA ROSA ALVA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL AREA DE CAMPO DE LA EMPRESA AREMAR SRL, CHIMBOTE – 2023”, cuyo objetivo es descubrir estrategias que ayuden a mantener un ambiente de trabajo agradable y proactivo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Nuevo Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución AREMAR SRL.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la motivación y el desempeño influye en el comportamiento de los trabajadores.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL AREA DE CAMPO DE LA EMPRESA AREMAR SRL, CHIMBOTE – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) LaRosa Alva, Stefano email larosastefano2000@gmail.com y Docente asesor Canchari Preciado, Miguel Angel email mcancharip@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

-George Stefano La Rosa Alva Fecha y

hora: 30/05/2023. 08:00

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20445677761
AREMAR SRL	
Nombre del Titular o Representante legal: Gerente general – Sub Gerente	
Nombres y Apellidos: ALFREDO ABEL GONZALES CELAES JULIO ANTONIO CARRANZA ELIAS	DNI: 32971245 32969958

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL AREA DE CAMPO DE LA EMPRESA AREMAR SRL, CHIMBOTE – 2023	
Nombre del Programa Académico: Diseño del proyecto de investigación	
Autor: George Stefano La Rosa Alva	DNI: 74377431

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello:


AREMAR S.R.L.
Julio A. Carranza Elías


AREMAR S.R.L.
Alfredo Gonzales Celaez
GERENTE GENERAL

(Sub Gerente y Gerente General)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3. Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL AREA DE CAMPO DE LA EMPRESA AREMAR SRL, CHIMBOTE – 2023

Autor/es: La Rosa Alva, George Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/ participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL AREA DE CAMPO DE LA EMPRESA AREMAR SRL, CHIMBOTE – 2023”, presentado por los autor La Rosa Alva George Stefano ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

....., de.....de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sr. **La Rosa Alva George Stefano** , investigador(es) principal(es).

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

Anexo 5: Matriz de operacionalización de variable

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Motivación	Sánchez, N. (2021) menciona que la motivación es un estado provocado que permite el comportamiento dirigido a cumplir objetivos basándose en un conjunto de factores internos y externos a los que este expuesto.	La motivación como una forma de comportamiento que se manifiesta en el deseo de cumplir o no con una tarea laboral será medida por medio de un cuestionario con escala de Likert y a través de las dimensiones: factor intrínseco motivacional y factor extrínseco motivacional	Factor intrínseco motivacional	Sentimiento de Logro Realización personal Responsabilidad Reconocimiento Oportunidades de crecimiento	Ordinal
			Factor extrínseco motivacional	Seguridad laboral Remuneración Condiciones laborales Reglas y procedimientos Relaciones interpersonales	
Variable 2: Desempeño laboral	Escobedo y Quiñones (2020) que el desempeño laboral es el valor que ofrecen los trabajadores mediante el cumplimiento de las metas, de acuerdo a cada uno de los esfuerzos realizados conforman los logros organizacionales.	El desempeño de trabajo como en grado de calidad de trabajo con el que un empleado se desenvuelve en su refugio laboral será medida por medio de un cuestionario con escala de Likert y a través de las dimensiones: aplicación de conocimientos; habilidades y capacidades; compromiso.	Aplicación de conocimientos	Aprendizaje constante Dominio técnico	Ordinal
			Habilidades y capacidades	Capacidad resolutive Toma de decisiones Muestra iniciativa	
			Compromiso en el trabajo	Identificación laboral Involucramiento con la empresa Involucra metas organizacionales y personales	

Anexo 6. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE MOTIVACION

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa de Likert del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable 1: MOTIVACION						
D1	Factor Intrínseco	N	CN	AV	CS	S
1	¿Siente usted que sus logros laborales son recompensados?					
2	¿Se siente satisfecho con los logros laborales que ha tenido?					
3	¿Cree usted que su trabajo le ha permitido sentirse realizado a nivel personal?					
4	¿Es responsable al momento de realizar sus actividades laborales?					
5	¿Cumple con los horarios establecidos y demuestra puntualidad en su trabajo?					
6	¿Siente que su trabajo es reconocido por sus jefes?					
7	¿Su lugar de trabajo le ha brindado oportunidades de crecimiento profesional?					
D2	Factor Extrínseco	N	CN	AV	CS	S
8	¿Se siente seguro en su lugar de trabajo?					
9	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?					

10	¿La empresa le brinda todos los recursos y materiales necesarios para cumplir con su labor?					
11	¿La remuneración que recibe le permite cumplir con todas sus responsabilidades en el familiar?					
12	¿La organización le ofrece las condiciones laborales para realizar su trabajo de manera eficiente?					
13	¿Cree usted que su jefe asigna de manera correcta las funciones de sus colaboradores?					
14	¿La organización le define las reglas y procedimientos al momento de iniciar sus labores?					
15	¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?					
16	¿La relación con sus compañeros de trabajo es buena?					
17	¿Ha tenido conflictos laborales que no le han permitido realizar su labor de manera correcta?					
18	¿Tiene comunicación fluida y armoniosa con sus compañeros de trabajo?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa de Likert del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL						
D1	Aplicación de Conocimientos	N	CN	AV	CS	S
1	¿La empresa le ofrece constantemente capacitaciones para realizar mejor su trabajo?					
2	¿La organización tiene un buen plan de línea de carrera para sus colaboradores?					
3	¿El trabajo que realiza le permite adquirir nuevos conocimientos?					
4	¿Tiene total conocimiento de su cargo y funciones?					
5	¿Cuenta con la capacidad necesaria de asumir algún cargo de mayor jerarquía en la organización?					
D2	Habilidades y Capacidades	N	CN	AV	CS	S
6	¿Resuelve usted de manera eficiente cualquier problema que se suscite?					
7	¿La empresa le permite tomar decisiones al momento de realizar su trabajo?					
8	¿Usted decide y asume responsabilidad al momento de realizar su trabajo?					

9	¿Muestra iniciativa por mejorar algunas tareas o procesos dentro de la organización?					
D3	Compromiso en el trabajo					
10	¿Se identifica usted con la misión, visión y valores de la empresa en la que labora?					
11	¿Se siente parte importante de la empresa?					
12	¿Trabaja y pone empeño en cumplir con los objetivos de la empresa?					
13	¿Siente que involucra sus metas personales con las organizacionales?					
14	¿Se siente parte del equipo de trabajo del área en la que labora?					
15	¿Le causa satisfacción los logros que tiene la empresa?					
17	¿Trabajar en la organización forma parte de su satisfacción personal?					

Anexo 8. EVALUACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el Área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote - 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Xandder Luis Adrianzen Centeno
Grado profesional:	Maestría () x Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional(x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	- La Rosa Alva George Stefano
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote

Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 10 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación

Es un estado provocado que permite el comportamiento dirigido a cumplir objetivos basándose en un conjunto de factores internos y externos a los que este expuesto.
(Sánchez, 2021)

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Es el valor que ofrecen los trabajadores mediante el cumplimiento de las metas, de acuerdo a cada uno de los esfuerzos realizados conforman los logros organizacionales. (Escobedo y Quiñones, 2020)

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Factor intrínseco motivacional	Se define como el interés y el disfrute en una actividad por sí misma. Las sensaciones de dominio, eficacia y autonomía son inherentes al interés intrínseco en la tarea.
	Factor extrínseco motivacional	Está fuera del control de una persona ya que es algo que recibe de manera externa, ya sean recompensas negativas o positivas.
Desempeño laboral	Aplicación de conocimientos	La aplicación de los conocimientos adquiridos a la práctica sólo se puede producir si se ponen en marcha procesos de transferencia.
	Habilidades y capacidades	La habilidad es la capacidad (habitualmente innata) que un individuo tiene para hacer correctamente algo, cumplir una función y similares.

	Compromiso en el trabajo	Es un factor que hace que los empleados se involucren con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa.
--	--------------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el Área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote - 2023” elaborado por La Rosa Alva George Stefano en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Factor intrínseco motivacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Sentimiento de Logro	1	4	4	4	
	2	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Realización personal	3	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Responsabilidad	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
-------------	------	----------	----------------	--------------------	---------------



Reconocimiento	6	4	4	4	
----------------	---	---	---	---	--

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades de crecimiento	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factor extrínseco motivacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad laboral	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneración	11	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones laborales	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reglas y procedimientos	14	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Aplicación de conocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje constante	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dominio técnico	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades y capacidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad resolutive	6	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

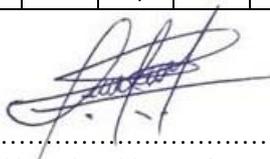
Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Muestra iniciativa	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Identificación laboral	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Involucramiento con la empresa	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Involucra metas organizacionales y personales	16	4	4	4	
	17	4	4	4	



.....
Ms. Xandder Luis Adrianzen Centeno
DNI N° 40166110

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	- La Rosa Alva George Stefano
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL,Chimbote
Significación:	<p>El cuestionario está compuesto por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 10 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación

Es un estado provocado que permite el comportamiento dirigido a cumplir objetivos basándose en un conjunto de factores internos y externos a los que este expuesto.
(Sánchez, 2021)

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Es el valor que ofrecen los trabajadores mediante el cumplimiento de las metas, de acuerdo a cada uno de los esfuerzos realizados conforman los logros organizacionales. (Escobedo y Quiñones, 2020)

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Factor intrínseco motivacional	Se define como el interés y el disfrute en una actividad por sí misma. Las sensaciones de dominio, eficacia y autonomía son inherentes al interés intrínseco en la tarea.

	Factor extrínseco motivacional	Está fuera del control de una persona ya que es algo que recibe de manera externa, ya sean recompensas negativas o positivas.
Desempeño laboral	Aplicación de conocimientos	La <i>aplicación</i> de los <i>conocimientos</i> adquiridos a la práctica sólo se puede producir si se ponen en marcha procesos de transferencia.
	Habilidades y capacidades	La habilidad es la capacidad (habitualmente innata) que un individuo tiene para hacer correctamente algo, cumplir una función y similares.
	Compromiso en el trabajo	Es un factor que hace que los empleados se involucren con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el Área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote - 2023” elaborado por La Rosa Alva George Stefano en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Factor intrínseco motivacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sentimiento de Logro	1	4	4	4	
	2	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realización personal	3	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Responsabilidad	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Reconocimiento	6	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Oportunidades de crecimiento	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factor extrínseco motivacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Seguridad laboral	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Remuneración	11	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
-------------	------	----------	----------------	--------------------	---------------

Condiciones laborales	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reglas y procedimientos	14	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones interpersonales	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Aplicación de conocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje constante	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dominio técnico	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades y capacidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad resolutive	6	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

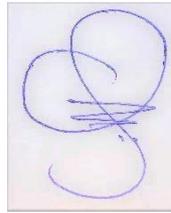
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Muestra iniciativa	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación laboral	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucramiento con la empresa	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucra metas organizacionales y personales	16	4	4	4	
	17	4	4	4	



.....

Dra. Chauca Quiñones Maria Elena
DNI N°
32967420

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el Área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote - 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARRION ADAN WILLIAM ARNOLD
Grado profesional:	Maestría () X Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional(x)
Áreas de experiencia profesional:	Planeación, Logística, Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	- La Rosa Alva George Stefano
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores en el área de campo de la empresa AREMAR SRL,Chimbote
Significación:	El cuestionario está compuesto por dos variables: - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 10 indicadores y 18Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y17 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación

Es un estado provocado que permite el comportamiento dirigido a cumplir objetivos basándose en un conjunto de factores internos y externos a los que este expuesto. (Sánchez, 2021)

- **Variable 2:** Desempeño laboral

Es el valor que ofrecen los trabajadores mediante el cumplimiento de las metas, de acuerdo a cada uno de los esfuerzos realizados conforman los logros organizacionales. (Escobedo y Quiñones, 2020)

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Factor intrínseco motivacional	Se define como el interés y el disfrute en una actividad por sí misma. Las sensaciones de dominio, eficacia y autonomía son inherentes al interés intrínseco en la tarea.
	Factor extrínseco motivacional	Está fuera del control de una persona ya que es algo que recibe de manera externa, ya sean recompensas negativas o positivas.
Desempeño laboral	Aplicación de conocimientos	La <i>aplicación</i> de los <i>conocimientos</i> adquiridos a la práctica sólo se puede producir si se ponen en marcha procesos de transferencia.
	Habilidades y capacidades	La <i>habilidad</i> es la capacidad (habitualmente innata) que un individuo tiene para hacer correctamente algo, cumplir una función y similares.
	Compromiso en el trabajo	Es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el Área de campo de la empresa AREMAR SRL, Chimbote - 2023” elaborado La Rosa Alva George Stefano en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel

11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Factor intrínseco motivacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Sentimiento de Logro	1	4	4	4	
	2	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Realización personal	3	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Responsabilidad	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Reconocimiento	6	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Oportunidades de crecimiento	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factor extrínseco motivacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Seguridad laboral	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Remuneración	11	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Condiciones laborales	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Reglas y procedimientos	14	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Relaciones interpersonales	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Aplicación de conocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Aprendizaje constante	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Dominio técnico	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades y capacidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Capacidad resolutive	6	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Toma de decisiones	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Muestra iniciativa	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere	Rel eva	Observaciones
-------------	------	----------	--------	------------	---------------

			nci a	nci a	
Identificación laboral	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Indicadores	Íte m	Cl arid ad	Coh ere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Involucramiento con la empresa	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

Indicadores	Íte m	Cl arid ad	Coh ere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Involucra metas organizacionales y personales	16	4	4	4	
	17	4	4	4	



Mba. Carrión Adán William Arnold

DNI: 70918504

CLAD: 19624

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 9:

Prueba de Confiabilidad del Instrumento - Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre motivación laboral
1.2. Número de ítems 18
1.3. Unidades muestrales 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{\sum S_i^2}{K - 1} \Bigg|_{\perp}$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,9051	18

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre motivación laboral un coeficiente de 0,9051 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH

Sujetos	ÍTEMS																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	2	79
2	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	1	5	4	4	4	2	70
3	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	63
4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	81
5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	55
6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	56
7	2	5	5	5	4	5	3	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	48
8	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	77
9	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	56
10	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	66
ESTADÍSTICOS																			
Varianza	1.1	0.3	0.3	0.2	0.5	0.2	1.0	1.6	1.8	1.2	2.4	1.8	1.7	0.3	1.1	1.5	1.8	0.3	

K	18	N° de ítems
ΣVi	19.0	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	130.766667	Varianza del puntaje de los totales

$$a = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = \frac{18}{17} \left[1 - \frac{19.0}{130.8} \right]$$

$$\alpha = 1.058823529 \left[1 - 0.14521 \right]$$

$$\alpha = 1.058823529 \left[0.854788002 \right]$$

VARIABLE	MOTIVACIÓN LABORAL
----------	--------------------

α =	0.9051
-----	--------

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre desempeño laboral
1.2. Número de ítems 17
1.3. Unidades muestrales 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{\sum S_t^2}{K - 1} \Bigg|_{\perp}$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_t^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,9054	44

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0,9054 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH

Sujetos	ÍTEMS																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	77
2	2	5	5	5	4	5	3	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	68
3	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	61
4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	79
5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	53
6	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	54
7	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	1	5	4	4	4	46
8	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	74
9	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	55
10	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	63
ESTADÍSTICOS																		
Varianza	1.1	0.3	0.3	0.2	0.5	0.2	1.0	1.6	1.8	1.2	2.4	1.8	1.7	0.3	1.1	1.5	1.8	

K	17	N° de ítems
ΣVi	18.7	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	126.2222222	Varianza del puntaje de los totales

$$a = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = \frac{17}{16} \left[1 - \frac{18.7}{126.2} \right]$$

$$\alpha = 1.0625 \left[1 - 0.14789 \right]$$

$$\alpha = 1.0625 \left[0.852112676 \right]$$

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL
----------	-------------------

α =	0.9054
-----	--------

VI. Resultados Alfa de Cronbach

La Tabla 6 muestra los valores del Alfa de Cronbach para dos variables: Motivación y Desempeño Laboral. El Alfa de Cronbach es un coeficiente que se utiliza para medir la consistencia interna o fiabilidad de un conjunto de elementos, un valor más pegado al 1 indica una mayor consistencia interna entre los elementos.

Tabla 7 Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	0.827	18
Desempeño Laboral	0.901	44

Nota: Elaboración propia