



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de  
la empresa minera SOTRAMI S.A, Ayacucho 2023**

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

**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Sapillado Pillco, Ruth Lisbeth (orcid.org/0009-0003-1716-7560)

**ASESOR:**

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

2024

**DEDICATORIA:**

En primer lugar, a Dios por ser mi guía y concederme cada una de sus bendiciones y permitir la culminación de mi tesis.

A mi Señor Jesucristo, quien me dio fortaleza en todas las vicisitudes que afronte.

A mis adorados padres, que con su amor y trabajo siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, educándome en toda mi formación profesional.

**AGRADECIMIENTO:**

A la Universidad César Vallejo, que posibilitó la ejecución de mi investigación, del mismo modo el agradecimiento y gratitud a nuestro docente por su apoyo y por compartir su sabiduría con nosotros

A mi Asesor Dr. Kerwin José Chávez Vera, por brindar su asesoría, comprensión, paciencia y compartir sus conocimientos y guiarme en el proceso de la presente tesis.

Al, presidente de Directorio de la Empresa MINERA SOTRAMI S.A señor Rolando Ulises Huamancayo Manrique, por facilitarme los permisos y brindar información para poder desarrollar los objetivos trazados de este proyecto.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MINERA SOTRAMI S.A, AYACUCHO 2023", cuyo autor es SAPILLADO PILLCO RUTH LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Enero del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor:   | Firma  |
|---|--|
| CHAVEZ VERA KERWIN JOSE<br>CARNET EXT.: 003058624<br>ORCID: 0000-0003-2842-2099 | Firmado electrónicamente<br>por: KJCHAVEZVE el 23-<br>01-2024 15:40:13 |

Código documento Trilce: TRI - 0733752





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SAPILLADO PILLCO RUTH LISBETH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MINERA SOTRAMI S.A, AYACUCHO 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   |
|--|---|
| RUTH LISBETH SAPILLADO PILLCO<br>DNI: 73803464<br>ORCID: 0009-0003-1716-7560 | Firmado electrónicamente<br>por: RUSAPILLADOPI el 16-<br>01-2024 15:30:51 |

Código documento Trilce: TRI - 0733751

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |      |
|---|------|
| DEDICATORIA: .....  | ii   |
| AGRADECIMIENTO: .....   | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....  | iv   |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....   | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS.....   | iv   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....  | vii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....   | viii |
| Resumen.....  | ix   |
| Abstract .....  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN.....  | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....  | 4    |
| III. METODOLOGÍA.....   | 13   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....   | 13   |
| 3.1.1. Tipo.....  | 13   |
| 3.1.2. Diseño:.....   | 13   |
| Definición conceptual.....  | 14   |
| 3.3. Población y Muestra.....   | 15   |
| 3.3.1. Población.....   | 15   |
| 3.3.2. Muestra .....  | 15   |
| 3.3.3. Unidad de Análisis:.....   | 16   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....  | 16   |
| 3.4.1. Técnicas .....   | 16   |
| 3.4.2. Instrumentos .....   | 16   |
| Nota: en la tabla se observa la escala de medición para las encuestas. Fuente:<br>Elaboración Propia (2023).....  | 17   |
| 3.4.3. Validez: .....   | 17   |
| Nota: en la tabla se observan los expertos que realizaron la evaluación a los<br>instrumentos de recolección de datos. Fuente: Elaboración Propia (2023)..... | 17   |
| 3.4.3. Confiabilidad: .....   | 17   |
| 3.5. Procedimientos .....   | 19   |
| 3.6. Método de análisis de datos .....  | 19   |
| 3.7 Aspectos éticos.....  | 20   |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....   | 21   |
| VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....  | 32   |
| REFERENCIAS .....   | 48   |
| ANEXOS .....  |      |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Escala de medición  | 17 |
| Tabla 2. Juicio de expertos  | 17 |
| Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad  | 18 |
| Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad  | 18 |
| Tabla 5. Motivación*Desempeño laboral  | 21 |
| Tabla 6. Relación entre Motivación y Calidad del trabajo de los Trabajadores | 23 |
| Tabla 7. Relación entre Motivación y responsabilidad de los colaboradores    | 24 |
| Tabla 8. Relación entre Motivación y Trabajo en equipo de los colaboradores  | 25 |
| Tabla 9. Motivación*Compromiso institucional                                 | 27 |
| Tabla 10. Relación entre Motivación y Desempeño laboral                      | 28 |
| Tabla 11. Relación entre Motivación y Calidad de Trabajo                     | 29 |
| Tabla 12. Relación Motivación y Responsabilidad                              | 29 |
| Tabla 13. Relación Motivación y Trabajo en equipo                            | 30 |
| Tabla 14. Relación Motivación y Compromiso Institucional                     | 31 |
| Tabla 15. Matriz de Consistencia   | 49 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1. Relación entre la Motivación y el Desempeño laboral                    | 22 |
| Figura 2. Relación entre la Motivación y Calidad del trabajo de los Trabajadores | 23 |
| Figura 3. Relación entre Motivación y responsabilidad de los colaboradores       | 25 |
| Figura 4. Relación entre Motivación y Trabajo en equipo de los colaboradores     | 26 |
| Figura 5. Motivación*Compromiso institucional                                    | 27 |

## Resumen

Este estudio presenta un objetivo general: determinar la relación entre motivación y desempeño de los empleados de la empresa minera SOTRAMI SA en Ayacucho, 2023, investigación aplicada, diseño no experimental, nivel social, se utiliza como fórmula el número pequeño. Esta investigación incluyó a 500 empleados y un tamaño de muestra de 96 personas. Se recolectaron los datos mediante la encuesta, utilizando un cuestionario de 15 a 29 preguntas. Se utiliza SPSS Vers-26 para generar los resultados y los datos se organizan en dos campos de entrada simples para una sincronización perfecta. Concluyendo en que la prueba Rho de Spearman encontró correlación bidireccional significativa entre las variables motivación y desempeño laboral en la empresa Minera SOTRAMI S.A. Esto está determinado por un coeficiente de correlación de 0,690, lo que indica una relación significativa. La significancia bidireccional es 0.000, y considerando las reglas de significancia establecidas, si (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), admite la hipótesis alternativa es que si los empleados de la empresa están suficientemente motivados; este coeficiente significa una influencia positiva, afecta el desempeño laboral. Por lo que se recomienda implementar estrategias motivacionales que fortalezcan el desempeño laboral de los trabajadores, beneficiando el logro de los objetivos de la empresa.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño laboral, relación

## **Abstract**

This study presents a general objective: to determine the relationship between motivation and performance of the employees of the mining company SOTRAMI SA in Ayacucho, 2023, applied research, non-experimental design, social level, the small number is used as a formula. This research included 500 employees and a sample size of 96 people. The data was collected through the survey, using a questionnaire of 15 to 29 questions. SPSS Vers-26 is used to generate the results and the data is organized into two simple input fields for perfect synchronization. Concluding that Spearman's Rho test found a significant bidirectional correlation between the variables motivation and work performance in the company Minera SOTRAMI S.A. This is determined by a correlation coefficient of 0.690, indicating a significant relationship. The two-way significance is 0.000, and considering the established significance rules, if (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), the alternative hypothesis is that if the company's employees are sufficiently motivated; this coefficient means a positive influenza, it affects work performance. Because it is recommended to implement motivational strategies that strengthen the work performance of workers, benefiting the achievement of the company's objectives.

Keywords: Motivation, job performance, relationship

## I. INTRODUCCIÓN

Este estudio, refiere que, la motivación laboral es un elemento muy trascendental, porque constituye un activo estratégico en el desempeño laboral, porque cuando la actitud del empleado está en el nivel de motivación correcto, aporta ventajas estratégicas para el desempeño laboral del empleado y, a su vez, para el desempeño del empleado. Ya sea negativo o positivo, afecta directamente el resultado final y resulta en una pérdida o ganancia para la empresa.

A nivel Internacional, Altindag (2020) expone que, en el país de Ecuador, el desarrollo para realizar las actividades asignadas en actividades mineras considere las necesidades del trabajo profesional, que la mayoría de las empresas de este país están estudiando, por lo que motivar a los trabajadores es un elemento significativo para un buen desempeño. Desempeño de los empleados. En este sentido, las empresas ecuatorianas se han encaminado en optimizar el ambiente laboral de sus colaboradores; pero los problemas son interpersonales, de percepción, de satisfacción, de seguridad laboral, de trabajo en equipo, y económicos, de trabajo y de vida, por falta de adecuados programas de motivación enfocados a optimizar la calidad de la satisfacción en necesidades del trabajador que afectan la mejora del desempeño laboral Manjarrez et al., (2020).

En el contexto Nacional, Ibarra (2020) señala, solo el 24% de los empleados están satisfechos con su trabajo a nivel nacional que, notándose un alto índice de un 76% de trabajadores que se hallan insatisfechos, debido a sus salarios bajos, herramientas en mal estado para efectuar su labor, sumándose problemas familiares que enfrentan los trabajadores originados por su distanciamiento, falta de incentivos. Ello se deriva de que los problemas mencionados son generados por tasas bajas de motivación que finalmente incide en la disminución de su desempeño laboral.

En el contexto local, en la Empresa Minera SOTRAMI S.A., dedicada a la explotación, procesamiento y comercialización de mineral aurífero bruto; ubicada en el seno del centro poblado Santa Filomena, Sancos, Lucanas departamento de Ayacucho; se observó que existe desmotivación de sus

trabajadores. Esto debido a que se realiza un trabajo inadecuado y que no está acorde a los requerimientos para este tipo de actividad, puesto que se hallan ubicados en zonas geográficas adversas, con riesgos inherentes al proceso y riesgos asociados a las condiciones físicas naturales del medioambiente, no reciben ninguna recompensa o incentivo cuando se trata de horas de trabajo extras,

Por otro lado, la demanda de mano de obra afecta la calidad de vida, con turnos adicionales, turnos diurnos y nocturnos, necesidad de dormir en campamentos. Los constantes cambios de turnos, estar distanciados de sus hogares estando poco tiempo con ellos, el cansancio, la enfermedad; a menudo conducen a que los trabajadores se hallen con baja motivación, redundando en un desempeño deficiente de su trabajo. Lo que conlleva a que se generen daños a la empresa, y menor rentabilidad. Por lo tanto, el presente estudio es de gran importancia ya que ayuda a identificar, de manera efectiva los factores motivadores clave que afectan al empleados de la Minería.

Por ello el presente estudio ha generado que se formule las siguientes interrogantes: Problema general: ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023?, siendo los problemas específicos: i) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023? ii) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023? iii) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023? iv) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023?

Como justificación teórica, es que se confirmaron las definiciones de las variables de investigación y se mejoró el conocimiento para aumentar el valor de la investigación, mediante estudios que ayuden a establecer programas de mejora en motivación, para un adecuado desempeño laboral. Por otro lado, como justificación metodológica, construimos varias

herramientas para ayudar a verificar cada variable bajo análisis. Estas variables, son validadas cuantitativamente y sirven como información y base de datos para otras investigaciones. Y, por último, esto se justifica de forma práctica, ya que a través de esta investigación las empresas pueden establecer estrategias de motivación que mejoren su entorno laboral y conlleven a comportamientos más productivos.

Este estudio señaló como Propósito general: Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023, consecutivamente se señalaron los siguientes objetivos específicos: i) Identificar la relación entre la motivación y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023, ii) Analizar la relación entre la motivación y la responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023. iii) Evaluar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023. iv). Establecer la relación entre la motivación y el compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.

El Estudio consignó como hipótesis general: Existe relación significativa entre la Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023. Considerando como hipótesis específicas: i)Existe relación significativa entre la motivación y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023 ii) Existe relación significativa entre la motivación y la responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023 iii) Existe relación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023 iv) Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se detallan algunas investigaciones efectuadas en un contexto internacional, Parrales et al. (2022), proponen como objetivo analizar cómo la motivación afecta perfeccionamiento de las empresas para lograr el éxito organizacional. Para ello, el método utilizado en este trabajo es un estudio cualitativo, el cual ha brindado la posibilidad de obtener información importante sobre los temas en estudio, así como implementar el método documental para luego realizar la investigación pertinente. Así, se confirma como resultado la importancia de la motivación laboral en los empleados porque una persona motivada trabajará bien y hará bien su trabajo y además le hará sentir como en casa. Se concluye que muchas personas se han dado cuenta de la importancia de estos temas y continúan implementando una gestión que tenga en cuenta lo que hacen las personas y cómo encontrar lo que les genera satisfacción y motivación.

De igual manera Martínez et al., (2021), presentan como fin, determinar relación entre motivación y satisfacción laboral. Utilizaron para ello el método hipotético deductivo, investigación aplicada, nivel correlacional, la técnica fue una encuesta aplicada a 23 personas, cuyo resultado indica que el 65% de los trabajadores se encuentran desmotivados y un 59% se halla insatisfecho, lo que les permitió concluir, en una relación demostrativa entre las dos variables que se estudiaron.

Cedrón (2020), Investigaron la correspondencia de motivación y desempeño en trabajadores salud en tiempo del COVID-19, establecieron que hay relación entre las dos variables. El diseño que usaron fue descriptivo transversal, una muestra de 106 empleados, en el que se encontró una motivación laboral significativamente menor (50.9%). Del mismo modo, las puntuaciones de desempeño laboral fueron también bajas (60.4). Esto sugiere que hay una correspondencia importante entre la motivación con desempeño de los que trabajan en las instalaciones y cada aspecto bajo la situación de COVID-19 del establecimiento de salud del establecimiento de salud

Burga, (2018), establecieron el propósito de valorar el impacto que genera la motivación de sus ejecutivos en el desempeño operativo de estas empresas agroindustriales. Para ello utilizaron una metodología cuantitativa y se apoyaron en un enfoque de nivel descriptivo. La muestra poblacional está conformada por 17 funcionarios administrativos, con el apoyo de las herramientas de Excel y SPSS, al medir el coeficiente de Pearson, arrojó como resultados, valores de P entre las variables inferiores a 0.05, y  $r= 0.604$  lo que indica correlaciones significativas entre las variables. De esto, se puede concluir que la alta motivación dentro del personal es un elemento que influye en el desempeño individual en términos de eficacia y posibilidad de solucionar problemas.

Según Bonilla (2018), realizaron una medición de la afinidad en la motivación y el desempeño de los empleados en la Cineplex S.A., para el año 2017. Los resultados obtenidos concluyen que, a los empleados se les da la oportunidad de autorrealización, que prefieren incentivos a salarios, y todo esto ayuda a lograr buenos resultados laborales para la mayoría de los empleados. El personal debe mostrar amabilidad. Se utilizaron cuestionarios para recolectar datos, en 20 empleados. Este trabajo determina y confirma luego de aplicar el coeficiente Pearson, que hay una correlación entre variables estudiadas.

Tirado (2018), su objetivo es analizar cómo la motivación afecta la productividad, comprender los principios básicos de la motivación para lograr los objetivos personales y comerciales de los colegas y los objetivos comerciales de los empleados. Veamos el procesamiento numérico y las correlaciones cruzadas. Para obtener la muestra, hicieron 44 preguntas a 30 colegas. Utilizando un valor  $r$  de Pearson de 943 y un valor  $D$  de Summers de 983, el estudio muestra que el desempeño laboral se debe a la motivación de los empleados.

Internacionalmente se tiene los siguientes antecedentes:

Manjarrez et al (2020), tuvo como finalidad calcular el impacto de la motivación para una adecuada gestión en un hotel de la ciudad de Quevedo, Ecuador. Utilizó procedimiento, no experimental, descriptivo, se empleó la

encuesta, Cuyo efecto demuestra: independencia es un factor primordial para mantener motivación apropiada, lo que mejora el rendimiento en las actividades cotidianas. A partir de esto, se puede concluir que se realizaron actividades más efectivas al trabajar en equipo voluntariamente sin soportar el acoso del superior jerárquico en el lugar de trabajo. También se consideró ventajoso en términos de salario.

Ramírez y otro (2019), propusieron analizar la repercusión de los rasgos de motivación en la faena del trabajador. Estudio de tipo descriptivo, apoyado en la utilización de cuestionario para recolectar datos. Se extrajo una muestra de 197 personas de una cohorte de empleados de dos asociaciones chilenas. El seguimiento determinó la importancia de las tareas pasadas y, desarrollo de numerosos criterios de desempeño, y contexto de variables. Concluye que la independiente, como parte convincente del plan, mostró una relación más realista entre la ejecución versátil y, la ejecución agresiva que los otros factores inspiradores del plan, y su intuición también en la presentación.

Nur, (2019), en: Efecto de Motivación y Satisfacción Laboral en tercera actuación en Privada Madrazo Ariyah en Marcos Regency. El estudio fue cuantitativo post hoc, una conformada por 116 docentes, a quienes se encuestó. Cuyo resultado dice, que la motivación como variable principal, y tuvo un nivel alto en el desempeño de los empleados de Madrasah Ariyah privada de Marcos Regency, que cooperación y el trabajo en equipo fueron más importantes. Concluye que se debe fomentar y estimular el trabajo cooperativo y en equipo. Potencia las metas y objetivos basados en la contribución de cada individuo, inspira el potencial de los empleados y fomenta la mejora continua.

Juárez, (2018) su informe: La relación entre factores motivacionales intrínsecos y compromiso laboral entre docentes de escuelas privadas de Guatemala. Su finalidad era determinar correspondencia de las variables escogidas. Fue de tipo correlacional, descriptivo, utilizaron el método estadístico de Pearson para mostrar el grado de asociación. También se utilizó como encuesta de autoevaluación un cuestionario, escala Likert con 25 puntos apto para 2 personas docentes y sujetos de investigación, cuyos

resultados se obtienen estadísticamente, en el cual las variables no tienen mayor importancia, lo que demuestra que las personas motivadas sí lo hacen no siempre es para tener actividad relativa u opuesta, En conclusión, se dejó claro que existe una cooperación entre la motivación y el desempeño que ejercen los empleados.

Cadena (2019), su trabajo investigativo tuvo propósito: analizar el significado de la motivación y la relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha. Utilizó una metodología cuantitativa no experimental para imágenes correlacionales y transversales. La población conformó 50 personas del área operativa, lo que muestra qué procesos y actividades realizan los operadores de Envatub S.A. Tras analizar los efectos del estudio, concluye que el 68% de los empleados tienen baja motivación en su ámbito laboral. La seguridad y precauciones del usuario recibieron el 16%. Sin embargo, las necesidades de autorrealización alcanzaron la mitad del 50%. En conclusión, las variables seleccionadas para la investigación en este estudio mostraron una relación que facilita y contribuye al desarrollo del proceso de investigación.

Para los investigadores Medive (2018) en su artículo académico, "El efecto mediador de la motivación en el desempeño de los empleados en empresas privadas, Kenia". Las organizaciones buscan constantemente formas de mejorar su desempeño. Una forma es mejorar el desempeño de los empleados agregando características laborales que promuevan satisfacción y compromiso de los empleados. Las características laborales necesarias para un mejor desempeño de los empleados incluyen la variabilidad de habilidades, identidad, importancia, autonomía y retroalimentación de la tarea.

El propósito fue determinar cómo impactan las características del trabajo en el ejercicio de los trabajadores de la empresa privada, condado de Nairobi, Kenia. El fin específico, es determinar los efectos de las competencias de diversidad, la coincidencia de la tarea y su calidad, así como la independencia y la retroalimentación, en el desempeño de los empleados del condado de Nairobi, Kenia. Se utilizó un cuestionario para recopilar datos sobre una muestra de 210 empleados. Este estudio también

tiene como fin determinar efecto mediador que tiene la motivación en relación con las características del puesto y desempeño laboral en empresas de capital privado.

Los efectos mostraron que: el propósito influyó positivamente en el desempeño de los empleados, mientras que las tareas no tuvieron un efecto significativo en el trabajo de los colaboradores. Este resultado también sugirió una mediación parcial de la variable independiente por parte del mediador. Este estudio recomienda que se consideren las características del trabajo al planificar y evaluar el desempeño del trabajo y de los empleados. Se cita una mayor libertad de elección y rotación laboral como formas para que las empresas de capital privado aumenten estrategias motivacionales, que mejoren el trabajo.

A continuación, se presenta la fundamentación teórica, que presenta diferentes perspectivas en el contexto del estudio y que se relaciona con las variables experimentadas, es por ello menciona a la primera variable, motivación, la cual existe en cada instante de la vida humana. Es indispensable la presencia de la motivación en todas las acciones para conseguir resultados eficientes, vale decir es un estimulante positivo que dirige nuestro comportamiento, Mora (2020). Para Granero (2020), motivación es un concepto multidimensional, descriptivo y abstracto del comportamiento humano. Es un componente psicológico que apoya la persistencia, intensidad y coordinación del comportamiento dirigido a un objetivo. Para Chiavenato (2018), motivación es cualquier cosa que impulsa actuar de cierta forma o al producir al menos una tendencia o un comportamiento particular de la persona.

Según Perrotini, (2017), actualmente la motivación laboral tiene una serie de metas en la organización, estos pueden darse cuando, están muy apegados al ambiente laboral o con un número reducido de empleados, por lo que el cambiante ambiente organizacional es perjudicado porque los empleados tienen un bajo sentido de la responsabilidad y se preocupan menos por su puesto, lo que conduce a la llamada baja demanda de empleados

Lestari (2020), La motivación y el agotamiento son cosas que se deben considerar al crear una estructura organizacional porque una persona es responsable de mantener el buen desempeño entre los empleados y otra es responsable de cuidarlos. Pueden surgir problemas como el cansancio de los empleados y conflictos entre los propios empleados. Están relacionados, ya que el agotamiento emocional y mental puede ser causado por un estrés prolongado, persistente y repetido relacionado con el trabajo.

Como dimensiones de motivación, se considera a las siguientes dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y trascendental, es así que la primera dimensión motivación intrínseca para Graves (2018), emerge de componentes personales internos, como la satisfacción personal del empleado. Las empresas, no pueden influir directamente en este tipo de motivación. La Motivación Intrínseca es definida como, los componentes motivacionales están relacionados con la motivación intrínseca en el trabajo. Estos motivadores son internos al individuo y crean un efecto duradero de satisfacción laboral. Herzberg cree que otras influencias relacionadas con resultados laborales satisfactorios, que pueden provenir del entorno externo (elogios de los gerentes, promoción profesional), no determinan la naturaleza voluntaria de la motivación intrínseca. Terlato, (2017).

Los indicadores de esta dimensión se encuentran en la teoría de los tres factores o de las tres necesidades de David McClelland, que establece que las personas están intrínsecamente motivadas por el grupo y la cultura. Estos tres factores son logro, poder y afiliación. El primero es la búsqueda de situaciones por personas en las que sean responsables de resolver problemas, reciban retroalimentación sobre su desempeño y, en última instancia, puedan asumir metas desafiantes Santangelo, (2018).

La segunda dimensión, motivación extrínseca, para Fishbach (2022), es aquella que induce los recursos externos al trabajador, ya sea un incremento en su sueldo, el reconocimiento público. Esta dimensión hace que la empresa fomente a sus empleados a través del uso de técnicas.

Rajesh (2017) comenta que la motivación extrínseca es poderosa y el uso de la escritura puede producir grandes resultados. Las recompensas

pueden alentar el interés y la participación donde las personas no estaban inicialmente interesadas, y los elogios pueden alentar el aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos. Cuanto más aprenden las personas, más motivadas se vuelven. Las recompensas extrínsecas pueden ser una buena señal de que los empleados están haciendo un buen trabajo y esforzándose para comprender las oportunidades que han realizado sus logros

La tercera dimensión motivación trascendental, se refiere a las consecuencias cuando un individuo realiza ciertos comportamientos y afecta directamente a otros Sánchez (2018), por otro lado, Guillén (2020), afirma que se ve como nuestro llamado interior hace algo en beneficio de los demás. Este factor no fue reconocido por algunos científicos desde un principio, e incluso fue olvidado por el mismo Maslow, quien reconoció su existencia en sus últimas investigaciones.

La variable, Desempeño laboral, considera lo que hacen y dejan de hacer los empleados; Pandey (2018), El desempeño laboral se define como el valor total esperado para la organización de los episodios de comportamiento discretos que lleva a cabo un individuo durante un período de tiempo específico. Existen dos criterios de desempeño, el medio y el de variación de desempeño, estos se encuentran entre los indicadores más comúnmente estudiados en la investigación de pago por desempeño.

Pandita (2018), demostró que reconocer y recompensar el trabajo de los empleados. La moral, la productividad de trabajadores están muy influenciadas por el desempeño de una organización y la certeza de la gestión de compensación. Las empresas hacen todo lo posible para satisfacer a sus clientes, pero no prestan atención a la satisfacción de los empleados. Pero en realidad, los clientes solo están contentos si los empleados también lo están. Los empleados felices tienen más probabilidades de trabajar y los clientes estén felices.

En el presente estudio se considera como dimensiones de Desempeño: La calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional. Para la primera dimensión, calidad del trabajo, Weller (2020),

manifiesta que los factores más importantes que determinan son el entorno económico y productivo y el sistema de trabajo. La calidad del trabajo se evalúa en función de aspectos del sistema de trabajo que afectan las relaciones que se dan en el trabajo, así como las horas de trabajo, la remuneración, la participación, etc. Según Haider (2018) señalaron que: satisfacción de empleados se fundamenta al contar con un ambiente laboral dinámico y cooperativo, también impacta positivamente en el bienestar psicológico del personal.

En cuanto a la segunda dimensión, responsabilidad, para Febres (2017), también significa aceptar las consecuencias de nuestras decisiones y acciones. Las personas responsables son aquellas que responden al llamado de la conciencia y se someten plenamente a sus talentos y habilidades y a la responsabilidad de su lugar en el espacio del desarrollo social. se refiere a la cualidad de ser responsable, es decir, la responsabilidad puede ser de diferentes tipos, como la responsabilidad moral, laboral, penal, social, entre otras.

El área recursos humanos para Wayne (2017), generalmente, es responsable de coordinar y desarrollar programas de medición del desempeño, dando importancia a que los supervisores directos desempeñen un papel de arriba a abajo. El primer indicador, actuación con eficiencia y autonomía, se refiere a los subordinados. El segundo indicador, capacidad de solución de problemas, se relaciona con las habilidades para resolver problemas.

La tercera dimensión, trabajo en equipo, según lo manifestado por González (2018), es una competencia valiosa para las habilidades interpersonales y cognitivas en la formación universitaria impulsa la creación de conocimiento a través de la colaboración y haga más cosas competitivas con los profesionales, mejora el trabajo de los empleados, permite lograr metas y éxito. En este sentido, es necesario desarrollar esta capacidad no solo porque contribuye a una mayor eficiencia en diversas áreas, sino también porque está relacionada con el desarrollo y fortalecimiento de otras capacidades. El trabajo en equipo es importante. Como resultado, las empresas y organizaciones aprovechan cada vez más los equipos. Porque

solo el equipo sabe cómo están desempeñando otros empleados mejor que nadie y puede juzgar el desempeño con mayor (Wayne, 2017)

La cuarta dimensión, compromiso laboral, para Chiavenato (2020), calidad del trabajo profesional se relaciona con la capacidad emocional y capacidad de compromiso. Es una emoción reflejada por un individuo, acentuada por el desempeño laboral de cada profesional y manifestada en el cotidiano, por diversas carencias en las necesidades humanas de los usuarios asignados al servicio. Yongxing, (2017) indica que el compromiso con el trabajo está estrechamente relacionado con el desempeño de la tarea para los empleados con un alto sentido de logro. Este tipo de desempeño, está relacionado con el comportamiento del empleado en el trabajo de sus funciones, la calidad y cantidad del trabajo realizado.

### III. METODOLOGÍA

Este capítulo considera el procedimiento aplicado para la investigación, viene a ser una secuencia de procesos que se relacionan entre sí y han de ayudar a comprender y direccionar a la investigación objeto de estudio, en la empresa minera SOTRAMI S.A, permitiendo a la investigadora acceder acceso a la información detallada.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo:** El trabajo es aplicado, Sánchez (2017), muestra que desea saber cómo comerciar cómo hacerlo, cómo construirlo, cómo cambiarlo. Se preocupan más por la aplicación inmediata de la realidad ambiental es que por el desarrollo de conocimientos de valores universales que aporten soluciones inmediatas y concretas a problemas y necesidades reales.

**3.1.2. Diseño:** El presente trabajo aplica el diseño no experimental, Hernández. (2018), son estudios realizados sin modificación intencional de las variables y observados en un entorno natural para que las variables puedan ser analizadas como es el caso de motivación y desempeño laboral. Son transversales porque recopilan en momentos específicos.

En un enfoque cuantitativo, Hernández (2018), afirma que, al tratarse de una serie de procesos probatorios y continuos relacionados con el conteo numérico y métodos matemáticos, se recopila información para formar hipótesis a partir de cálculos numéricos y análisis estadísticos, destinados a formar y validar comportamientos y su formación, validar la teoría.

De manera similar, los estudios se realizan a nivel de correlación, ya que pueden indicar cuán estrechamente se asocian los cambios en una variable o eventos con los cambios en otras variables (Sanchez, 2017).

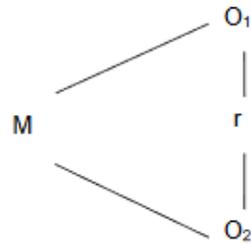
Siendo:

m: Muestra

O<sub>1</sub>: Motivación

O<sub>2</sub>: Desempeño

r: Relación



### 3.2. Variables y Operacionalización

#### 3.2.1. Motivación (Variable Independiente)

##### Definición conceptual

Granero (2020), refiere que es un concepto multidimensional, descriptivo y abstracto del comportamiento humano. Es decir, son la unión de elementos que guían el proceder de una persona en su desempeño.

##### Definición operacional

Motivación será medida mediante sus dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendental, el cuestionario aplicado después de cada dimensión e indicador se desarrolló manejando la escala de Likert, que usaron para análisis estadístico.

##### Indicadores

- a) Motivación intrínseca: necesidades satisfechas, oportunidades y reconocimiento
- b) Motivación extrínseca: seguridad y estabilidad
- c) Motivación trascendental: autorrealización y satisfacción.

**Escala de medición:** ordinal

#### 3.2.2. Desempeño Laboral (Variable Dependiente)

##### Definición conceptual

Jara, (2023), afirman que se trata de tareas que los empleados deben realizar bien y buscan equiparar el desempeño de los empleados con sus aportes a la empresa.

## **Definición operacional**

La variable a investigar llamada desempeño laboral, recolectará información adecuada de acuerdo a sus dimensiones e indicadores, a través de cuestionario utilizando para ello la escala tipo Likert.

### **Indicadores**

- a) Calidad de trabajo: personalización, diferenciación y satisfacción
- b) Responsabilidad: actuación con eficiencia y autonomía
- c) Trabajo en equipo: habilidad de solucionar problemas
- d) Compromiso institucional: integración y liderazgo en labores cooperativas

**Escala de medición:** Ordinal.

## **3.3. Población y Muestra**

### **3.3.1. Población**

Hernández (2018) refiere al universo conformado por unidades de análisis que cumplen con ciertas especificaciones, tales como propiedades o características. En el estudio, la población a estudiar está compuesta por 500 trabajadores distribuidos en sus distintas áreas de la empresa.

### **Criterios de inclusión**

Solo considerará a colaboradores que presenten dificultades en alcanzar sus metas establecidas.

### **Criterios de exclusión**

Un criterio de exclusión es aquello que no desean participar, debido a condenas u otras razones de fuerza mayor.

### **3.3.2. Muestra**

En opinión de Hernández et al (2018), es representativa, cuando está conformada por el subconjunto de la población estudiada, por tanto, es posible generalizar los resultados, además, en la elección de muestras, es crucial que los elementos tengan características semejantes, que sean estables y confiables.

El estudio hizo uso de la fórmula para una población finita

$$n = \frac{Z^2 NPq}{E^2(N-1) + Z^2 Pq}$$

Siendo:

n= muestra

N= Población 500

Z= Nivel de confianza 96%

P= Proporción de ocurrencia 0.50%

q= Proporción de no ocurrencia 0.50

E= Error máximo admisible 10 %

n= 96 trabajadores a encuestar

**3.3.3. Unidad de Análisis:** se consideró a cada uno de los trabajadores contratados en planilla que laboran actualmente.

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

**3.4.1. Técnicas:** se escogió la encuesta, que permite recolectar la documentación presentada, lo que da más confianza en la autenticidad de la empresa y la conservación de los datos. Hernández. (2018).

**3.4.2. Instrumentos:** constituidos por: cuestionario de encuesta, fichas de observación, datos históricos de la empresa SOTRAMI S.A y estadísticas. Brindan acceso a un conjunto de información confiable y válida sobre la variable en estudio, se redacta de forma individual y debe ser coherente, cuyos resultados se analizan y evalúan en una escala de Likert. Sánchez (2017).

Los cuestionarios fueron validados en estudio para 2 variables tanto entre variables independiente como dependiente, respondieron 4 dimensiones de estudio centradas en el propósito, un total de 3 dimensiones representadas por 15 ítems relacionados con variables de motivación laboral, 4 variables de 29 ítems para variable de desempeño laboral dirigidos a los trabajadores según el proceso analítico y la respuesta. Esto ayudó a confirmar lo que se planteó antes. Los cuestionarios también siguieron una

secuencia lógica, arrojando expectativas de contestación apoyadas en una escala Likert, que constaba 5 valores o niveles.

Se utilizaron las siguientes escalas de medición con las siguientes especificaciones

**Tabla 1.**  
Escala de medición

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| 1                        | 2             | 3                               | 4          | 5                     |

Nota: en la tabla se observa la escala de medición para las encuestas.

Fuente: Elaboración Propia (2023)

**3.4.3. Validez:** Se utiliza el denominado juicio de expertos, que da profesionalmente la misma evaluación que en el cuestionario de validación, de modo que el instrumento de validación se presente como claro, objetivo, oportuno, organizado, adecuado, consistente y coherente. Sánchez (2017).

**Tabla 2.**  
Juicio de expertos

| Experto                                   | Nivel de aplicación |
|---|---------------------|
| Dr. Kerwin José Chávez Vera               | Aplicable           |
| Dra. África Del Valle Calanchez Urribarri | Aplicable           |
| Mag. Helmut Christian Escobar Cáceres     | Aplicable           |

Nota: en la tabla se observan los expertos que realizaron la evaluación a los instrumentos de recolección de datos. Fuente: Elaboración Propia (2023)

**3.4.3. Confiabilidad:** Al mostrar mediciones estables y variables del instrumento utilizado, esto se realizó cerrando la base de datos en Excel mientras SPSS calculaba el alfa de Crombach. Los coeficientes de confiabilidad se obtuvieron con base en el cuestionario utilizado. Sánchez (2017).

## PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH POR VARIABLE

### Variable independiente: motivación

**Tabla 3.**

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Crombach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,884             | 15             |

Nota: en la tabla se observan las estadísticas de fiabilidad de la variable motivación. Fuente SPSS 26

Esta tabla, muestra que según el examen estadístico de un total de 15 preguntas de la variable independiente motivación, la confiabilidad del coeficiente alfa de Crombach fue 0.884, lo cual es un indicador suficiente a fin de utilizar esta herramienta. En otras palabras, se utiliza para desarrollar pruebas y administrarlas a poblaciones seleccionadas

### Variable dependiente: desempeño laboral

**Tabla 4.**

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Crombach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,804             | 29             |

Nota: en la tabla se observan las estadísticas de fiabilidad de la variable desempeño laboral. Fuente SPSS 26

Se ejecutó un análisis estadístico que incluyo 29 elementos, la confiabilidad global del coeficiente alfa de Crombach es 0,879, sintético, lo cual es un indicador adecuado para el uso de esta herramienta. Esto significa que un rango de 0,8 a 0,9, confirma que los datos son fiables.

### **3.5. Procedimientos**

Se inicia analizando documentos referidos a la empresa SOTRAMI S.A, a fin de encontrar el problema general se escogió una herramienta establecida, durante la cual se procesaron cuestionarios para cada uno de ellos como procedimiento de recolección de datos, y se acordó una fecha y hora para su implementación en la empresa investigada. La validación fue realizada por peritos a fin de verificar la confiabilidad de la información recolectada durante el procedimiento SPS26, el cual brindará a priori información para cada categoría y subcategoría para obtener datos confiables y suficientes para sustentar la investigación. Finalmente, se realizan discusiones, conclusiones y propuestas pertinentes al estudio.

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

Todo examen, paráfrasis de referencias se realiza en forma cuantitativa, se prueba cada hipótesis y la información se analiza de forma cuantitativa. Se tienen en cuenta los siguientes aspectos: a) Los códigos, procedimientos asignados y registros se agrupan numéricamente teniendo en cuenta características uniformes para permitir una comprensión adecuada. b) agregación, es decir, la asignación de datos según categorías o códigos predefinidos; c) Crear un cuadro estadístico que muestre que la información recopilada se visualiza en un cuadro estadístico mostrando cada variable investigada, su frecuencia y porcentaje por separado. d) El análisis cuantitativo, la organización de la información expresada en porcentajes y las conclusiones que de él se extraen y su interpretación. e) Síntesis y Conclusión: El estudio finaliza con el examen y síntesis de la información que conducen a la conclusión y construcción de una teoría científica. f) El análisis de los pasos tabulares realizado al final del paso anterior permite realizar comparaciones con teorías existentes, correlaciona variables que sustentan la hipótesis propuesta y forma una evaluación objetiva. g) Los resultados se utilizarán para formular sugerencias, conclusiones y recomendaciones que puedan ayudar a resolver el problema que motivó la investigación. Hernández (2018). El análisis descriptivo utiliza tablas de frecuencia y

gráficos para ilustrar los objetivos. Inmediatamente realizaron estadísticas inferenciales utilizando el coeficiente Rho de Spearman para establecer la correspondencia de las variables. A continuación, se realizaron estadísticas inferenciales y direccionales para examinar la ascendencia de las variables elegidas según tasa de rotación de trabajadores y su alcance. Guiaja (2019).

### **3.7 Aspectos éticos**

Consideró los aspectos éticos instituidos por la Universidad César Vallejo, de acuerdo a la Resolución del Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV, capítulo II, garantiza el respeto a la integridad y autonomía de los investigadores, en beneficio del público, y de investigaciones congruentes con el rigor científico basado en valores que promuevan la honestidad y la integridad.

Este trabajo de investigación se basa en principios éticos y toda investigación requiere principios tales como: obtener la aprobación de la empresa, la cual será respetada, y respetar la privacidad de los entrevistados. En este sentido, toda la información proporcionada por los empleados de la empresa durante el estudio será preferentemente anónima, respetando la ley de privacidad y protegiendo la identidad de los participantes, se respetará el principio de prohibición por ley.

A tal efecto, se ha tenido en cuenta tanto la información facilitada por terceros identificados mediante prueba documental como las aportaciones personales obtenidas de entrevistas realizadas internamente. De igual manera, la empresa reserva el derecho de obtener información para ser analizada en relación con esta actividad investigadora y de comunicar esta información al público, mientras que el propósito es informar a futuros investigadores es proporcionar material de referencia para su uso.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

Este punto responde a cada objetivo determinado en la investigación a través de tablas cruzadas.

#### TABLAS CRUZADAS POR OBJETIVO

##### Objetivo general

Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.

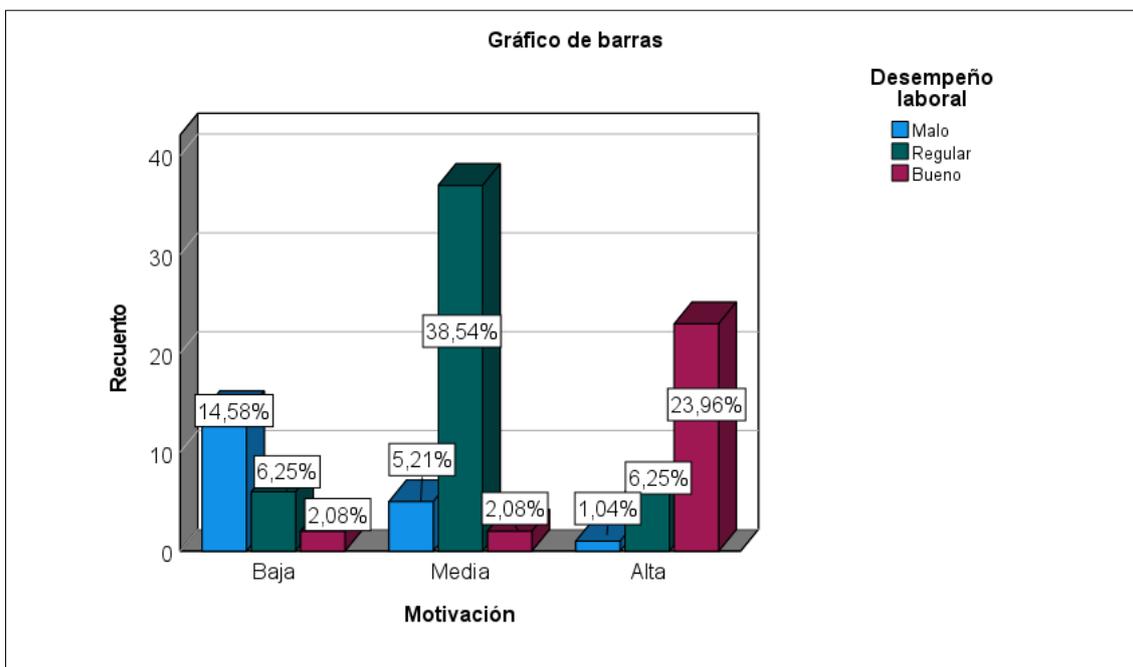
**Tabla 5.**  
Motivación\*Desempeño laboral

|            |             | Desempeño laboral |         |       | Total  |       |
|------------|-------------|-------------------|---------|-------|--------|-------|
|            |             | Malo              | Regular | Bueno |        |       |
| Motivación | Baja        | Recuento          | 14      | 6     | 2      | 22    |
|            |             | % del total       | 14,6%   | 6,3%  | 2,1%   | 22,9% |
|            | Media       | Recuento          | 5       | 37    | 2      | 44    |
|            |             | % del total       | 5,2%    | 38,5% | 2,1%   | 45,8% |
|            | Alta        | Recuento          | 1       | 6     | 23     | 30    |
|            |             | % del total       | 1,0%    | 6,3%  | 24,0%  | 31,3% |
| Total      | Recuento    | 20                | 49      | 27    | 96     |       |
|            | % del total | 20,8%             | 51,0%   | 28,1% | 100,0% |       |

Nota: aquí se muestra lo encontrado en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho.

Fuente: SPSS.

**Figura 1.**  
Relación entre la Motivación y el Desempeño laboral



*Nota:* en la figura se observa lo referido al estudio de la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. Fuente: Elaboración Propia (2023)

Se demuestra, que 79.1% de los estudiados indicó que hay relación regular y buena entre las variables motivacionales con las variables de desempeño, donde el 51% dijo que es regular y el 28.1% que es buena. También se puede observar que la expresión promedio de motivación es del 45,8%. Esto denota un vínculo entre ambas variables, y si se quiere mejorar el trabajo de los empleados, se debe promover programas de estímulos entre la población trabajadora para garantizar que su desempeño aumente.

### Objetivos Específicos

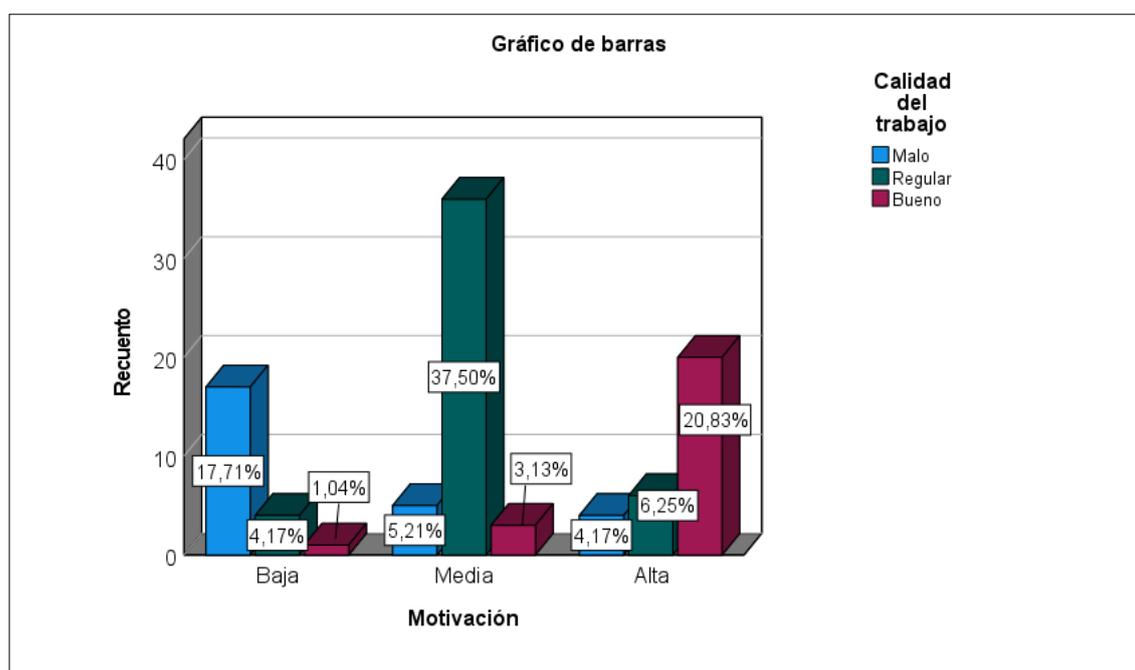
- i) Identificar la relación entre la motivación y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.

**Tabla 6.**  
Relación entre Motivación y Calidad del trabajo de los Trabajadores

|            |             |             | Calidad del trabajo |         |        | Total |
|------------|-------------|-------------|---------------------|---------|--------|-------|
|            |             |             | Malo                | Regular | Bueno  |       |
| Motivación | Baja        | Recuento    | 17                  | 4       | 1      | 22    |
|            |             | % del total | 17,7%               | 4,2%    | 1,0%   | 22,9% |
|            | Media       | Recuento    | 5                   | 36      | 3      | 44    |
|            |             | % del total | 5,2%                | 37,5%   | 3,1%   | 45,8% |
|            | Alta        | Recuento    | 4                   | 6       | 20     | 30    |
|            |             | % del total | 4,2%                | 6,3%    | 20,8%  | 31,3% |
| Total      | Recuento    | 26          | 46                  | 24      | 96     |       |
|            | % del total | 27,1%       | 47,9%               | 25,0%   | 100,0% |       |

Nota: en la tabla se observan los resultados de la relación entre la Motivación y Calidad del trabajo de los Trabajadores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. Fuente: Elaboración Propia (2023)

**Figura 2.**  
Relación entre la Motivación y Calidad del trabajo de los Trabajadores



**Nota:** en la figura se observa la relación entre la Motivación y Calidad del trabajo de los Trabajadores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. Fuente: Elaboración Propia (2023)

La tabla y la figura muestran que los empleados de la empresa estudiada, indicaron regular la relación entre motivación con la dimensión calidad del trabajo, el 47,9% afirma esto y el 25% también indica que es buena. Refleja la proporción de empleados que tienen buenas relaciones, indicando que, con buena motivación, la calidad del trabajo de los asociados será mayor.

### Objetivo específico 2

- ii) Analizar la relación entre la motivación y la responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.

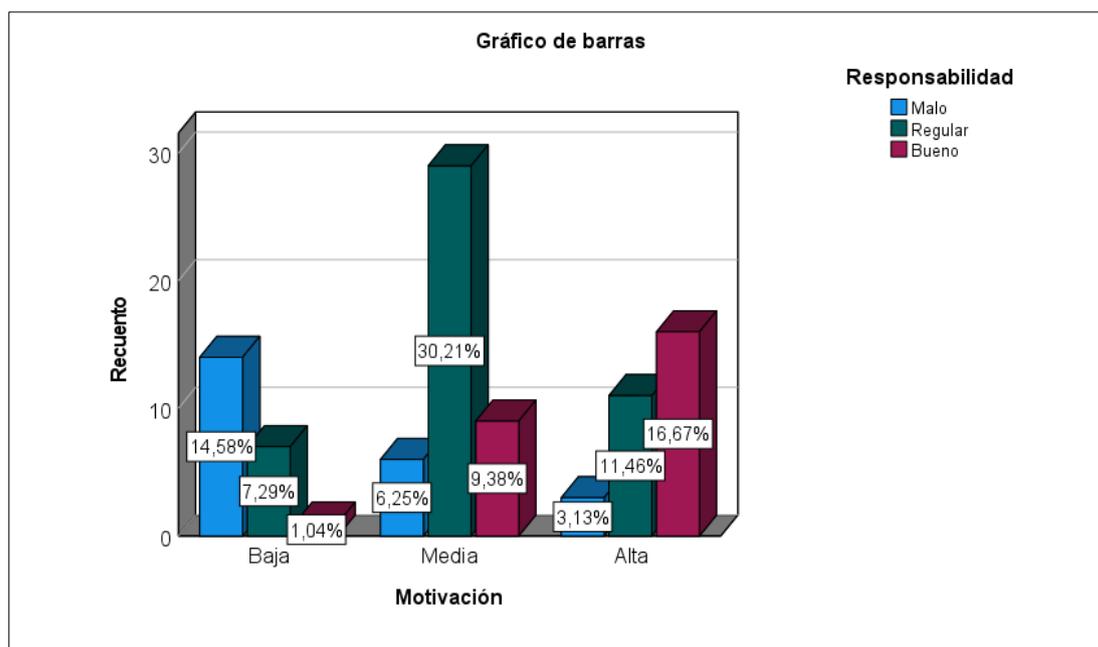
**Tabla 7.**  
Relación entre Motivación y responsabilidad de los colaboradores

|            |             |             | Responsabilidad |         |        | Total |
|------------|-------------|-------------|-----------------|---------|--------|-------|
|            |             |             | Malo            | Regular | Bueno  |       |
| Motivación | Baja        | Recuento    | 14              | 7       | 1      | 22    |
|            |             | % del total | 14,6%           | 7,3%    | 1,0%   | 22,9% |
|            | Media       | Recuento    | 6               | 29      | 9      | 44    |
|            |             | % del total | 6,3%            | 30,2%   | 9,4%   | 45,8% |
|            | Alta        | Recuento    | 3               | 11      | 16     | 30    |
|            |             | % del total | 3,1%            | 11,5%   | 16,7%  | 31,3% |
| Total      | Recuento    | 23          | 47              | 26      | 96     |       |
|            | % del total | 24,0%       | 49,0%           | 27,1%   | 100,0% |       |

Nota: en la tabla se observan los resultados de la relación entre la Motivación y responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. Fuente: Elaboración Propia (2023)

La tabla y el grafico demuestra que hay correspondencia entre la variable independiente con la dimensión responsabilidad, oscilando entre regular un 49% y buena en un 27.1%, lo que indica que la motivación es media y alta determinado por el 45.8% y 31.3%, situación que permite apreciar que al existir una moti8vación adecuada está contribuirá a que los colaboradores de la empresa sean más responsables en su trabajo.

**Figura 3.**  
Relación entre Motivación y responsabilidad de los colaboradores



**Nota:** en la figura se observa la Relación entre la Motivación y responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. Fuente: Elaboración Propia (2023)

### Objetivo específico 3

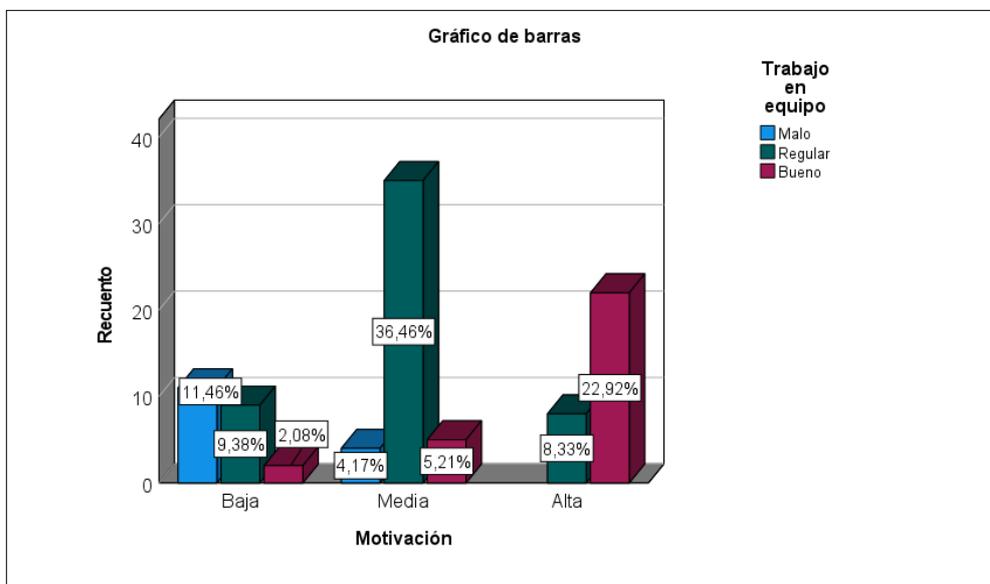
- iii) Evaluar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.

**Tabla 8.**  
Relación entre Motivación y Trabajo en equipo de los colaboradores

|            |             | Trabajo en Equipo |         |       | Total  |       |
|------------|-------------|-------------------|---------|-------|--------|-------|
|            |             | Malo              | Regular | Bueno |        |       |
| Motivación | Baja        | Recuento          | 11      | 9     | 2      | 22    |
|            |             | % del total       | 11,5%   | 9,4%  | 2,1%   | 22,9% |
|            | Media       | Recuento          | 4       | 35    | 5      | 44    |
|            |             | % del total       | 4,2%    | 36,5% | 5,2%   | 45,8% |
|            | Alta        | Recuento          | 0       | 8     | 22     | 30    |
|            |             | % del total       | 0,0%    | 8,3%  | 22,9%  | 31,3% |
| Total      | Recuento    | 15                | 52      | 29    | 96     |       |
|            | % del total | 15,6%             | 54,2%   | 30,2% | 100,0% |       |

**Nota:** en la tabla se observan los resultados de la relación entre la Motivación y Trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. Fuente: Elaboración Propia (2023)

**Figura 4.**  
Relación entre Motivación y Trabajo en equipo de los colaboradores



**Nota:** en la figura se observa la Relación entre la Motivación y Trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. Fuente: Elaboración Propia (2023)

La tabla y gráfico que antecede señala que hay una relación buena y regular entre motivación y la dimensión trabajo en equipo en un 84.4%, siendo 54.2% regular y 30.2% buena; del mismo modo se nota que la motivación se halla entre media y alta referido por el 45. % y 31.3% de la población investigada, ello permite afirmar que es necesario emplear más programas de motivación en la empresa promoviendo un mejor trabajo en equipo que ha de redundar en el desarrollo de esta organización, lo que implicará beneficiar a sus trabajadores.

#### Objetivo específico 4

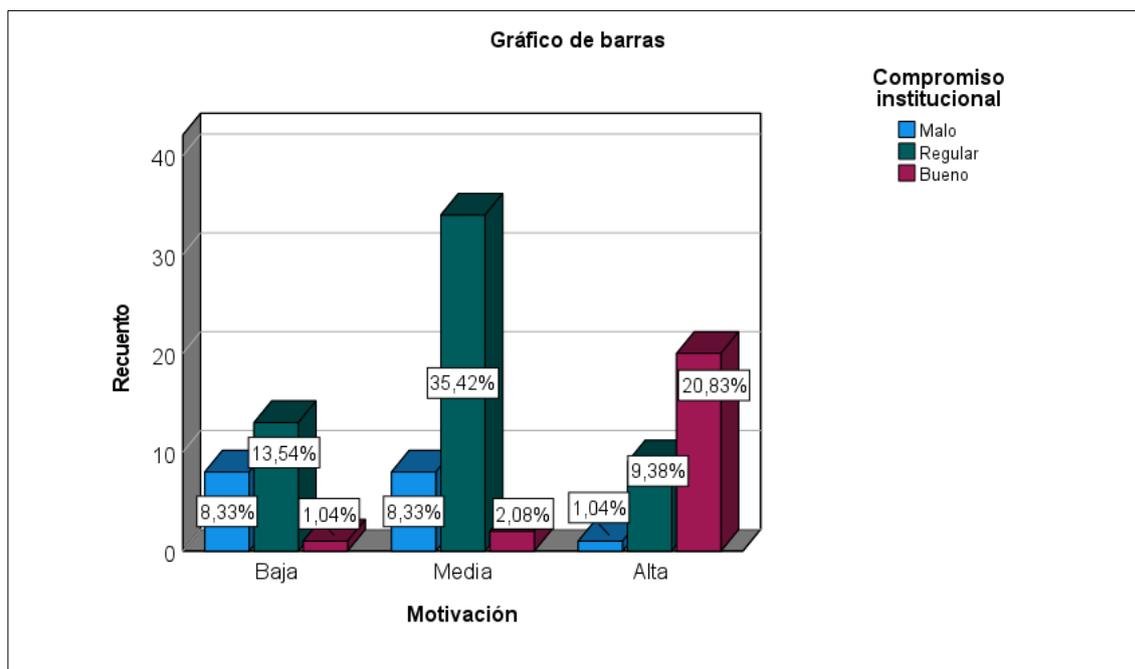
- iv) Establecer la relación entre la motivación y el compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023

**Tabla 9.**  
Motivación\*Compromiso institucional

|            |             | Compromiso institucional |         |       | Total  |       |
|------------|-------------|--------------------------|---------|-------|--------|-------|
|            |             | Malo                     | Regular | Bueno |        |       |
| Motivación | Baja        | Recuento                 | 8       | 13    | 1      | 22    |
|            |             | % del total              | 8,3%    | 13,5% | 1,0%   | 22,9% |
|            | Media       | Recuento                 | 8       | 34    | 2      | 44    |
|            |             | % del total              | 8,3%    | 35,4% | 2,1%   | 45,8% |
|            | Alta        | Recuento                 | 1       | 9     | 20     | 30    |
|            |             | % del total              | 1,0%    | 9,4%  | 20,8%  | 31,3% |
| Total      | Recuento    | 17                       | 56      | 23    | 96     |       |
|            | % del total | 17,7%                    | 58,3%   | 24,0% | 100,0% |       |

Nota: en la tabla se observan los resultados de la relación entre la Motivación Compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. Fuente: Elaboración Propia (2023)

**Figura 5.**  
Motivación\*Compromiso institucional



**Nota:** en la figura se observa la Relación entre la Motivación Compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. Fuente: Elaboración Propia (2023)

## 4.2. Estadística Inferencial

Para este efecto se toma en cuenta las hipótesis planteadas

### PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.

**Tabla 10.**  
Relación entre Motivación y Desempeño laboral

| Correlaciones   |                   |                             |            |                   |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|------------|-------------------|
|                 |                   |                             | Motivación | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Motivación        | Coefficiente de correlación | 1,000      | ,690**            |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | .          | ,000              |
|                 |                   | N                           | 96         | 96                |
|                 | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,690**     | 1,000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | ,000       | .                 |
|                 |                   | N                           | 96         | 96                |

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

Considerando Rho Spearman, cabe destacar que estableció una correspondencia de 0.690, entre variables objeto de estudio, lo que revela relación significativa entre variables investigadas en Empresa Ayacucho Minera SOTRAMI S.A en el año 2023. A partir de supuestos generales, se llega a una conclusión: Siguiendo. El valor bilateral es 0.000, tomando en cuenta la medida de significancia establecida, entonces admite la hipótesis alternativa: existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de SOTRAMI S.A. Compañía minera. 2023, Ayacucho. Esto confirma que motivando a los empleados de la empresa repercute satisfactoriamente en su desempeño.

#### Hipótesis específica 1

- i) Existe relación significativa entre la motivación y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.

**Tabla 11.**  
Relación entre Motivación y Calidad de Trabajo

| <b>Correlaciones</b> |                     |                             |            |                     |
|----------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------|
|                      |                     |                             | Motivación | Calidad del trabajo |
| Rho de Spearman      | Motivación          | Coefficiente de correlación | 1,000      | ,632**              |
|                      |                     | Sig. (bilateral)            | .          | ,000                |
|                      |                     | N                           | 96         | 96                  |
|                      | Calidad del trabajo | Coefficiente de correlación | ,632**     | 1,000               |
|                      |                     | Sig. (bilateral)            | ,000       | .                   |
|                      |                     | N                           | 96         | 96                  |

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

Rho Spearman establece un 0.632 de correspondencia de la variable motivacional con la dimensión de calidad laboral de los compañeros de trabajo, confirmando que hay una relación significativa. A su vez, el resultado da Sig. De dos caras 0,000; Según la ley de significación, reconoce la hipótesis alternativa que muestra correspondencia significativa de motivo con calidad del trabajo en empleados de SOTRAMI S.A. Compañía minera. 2023, Ayacucho

### Hipótesis específica 2

ii) Existe relación significativa entre la motivación y la responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023

**Tabla 12.**  
Relación Motivación y Responsabilidad

| <b>Correlaciones</b> |                 |                             |            |                 |
|----------------------|-----------------|-----------------------------|------------|-----------------|
|                      |                 |                             | Motivación | Responsabilidad |
| Rho de Spearman      | Motivación      | Coefficiente de correlación | 1,000      | ,509**          |
|                      |                 | Sig. (bilateral)            | .          | ,000            |
|                      |                 | N                           | 96         | 96              |
|                      | Responsabilidad | Coefficiente de correlación | ,509**     | 1,000           |
|                      |                 | Sig. (bilateral)            | ,000       | .               |
|                      |                 | N                           | 96         | 96              |

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

Al examinar los resultados utilizando Rho de Spearman, este arroja un 0,509, indicando una correspondencia promedio significativa de motivación y dimensión responsabilidad de los compañeros de trabajo en la empresa de investigación. Consígase. (Ambos lados) 0.000. Y según la norma de importancia admite la hipótesis alternativa: existe una relación significativa

entre Motivación y responsabilidad de los empleados en la empresa minera SOTRAMI, Ayacucho.

Según el análisis final, el determinante de la motivación interactúa con la responsabilidad del colaborador por sus funciones.

### Hipótesis específica 3

iii) Existe relación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023

**Tabla 13.**  
Relación Motivación y Trabajo en equipo

| <b>Correlaciones</b> |                   |                            |            |                   |    |
|----------------------|-------------------|----------------------------|------------|-------------------|----|
|                      |                   |                            | Motivación | Trabajo en equipo |    |
| Rho de Spearman      | Motivación        | Coeficiente de correlación | 1,000      | ,646**            |    |
|                      |                   | Sig. (bilateral)           | .          | ,000              |    |
|                      |                   |                            | N          | 96                | 96 |
|                      | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | ,646**     | 1,000             |    |
|                      |                   | Sig. (bilateral)           | ,000       | .                 |    |
|                      |                   |                            | N          | 96                | 96 |

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

Rho Spearman determina que hay un 0.646, de correspondencia media positiva con motivación y equipo de trabajo. Obteniéndose un SIG. (bilateral) de 0,000, esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa, según la regla de significancia establecida (Sig.  $0,000 \leq 0,05$ ). Determina conexión significativa entre motivación con el trabajo en equipo.

### Hipótesis específica 4

v) Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.

**Tabla 14.**  
Relación Motivación y Compromiso Institucional

| <b>Correlaciones</b> |                          |                            |            |                          |
|----------------------|--------------------------|----------------------------|------------|--------------------------|
|                      |                          |                            | Motivación | Compromiso institucional |
| Rho de Spearman      | Motivación               | Coeficiente de correlación | 1,000      | ,579**                   |
|                      |                          | Sig. (bilateral)           | .          | ,000                     |
|                      |                          | N                          | 96         | 96                       |
|                      | Compromiso institucional | Coeficiente de correlación | ,579**     | 1,000                    |
|                      |                          | Sig. (bilateral)           | ,000       | .                        |
|                      |                          | N                          | 96         | 96                       |

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

El estadígrafo anterior expone una correspondencia de 0,579 de motivación y compromiso institucional cuando los resultados se prueban utilizando Rho Spearman, confirmando relación significativa de éstos.

De manera similar, se obtuvo una sig (de dos colas) de 0.000, y dada la regla de significancia establecida, aceptó la hipótesis alternativa, implica existencia de una correspondencia significativa entre la variable motivación con la dimensión compromiso institucional. El análisis inferencial denota que la estimulación interviene en la responsabilidad de los trabajadores.

## V. DISCUSIÓN

Del examen descriptivo e inferencial de la indagación alcanzada mediante el programa SPSS V26, lograron determinar los siguientes efectos para las variables investigadas: motivación y desempeño laboral. Estos están relacionados con los estudios previstos mencionados en el capítulo anterior y se realizaron comparaciones con la teoría. Referencias de autores revisadas.

En cuanto al objetivo general, este estudio estableció una correlación 0,690, utilizando el coeficiente rho de Spearman; representando una correspondencia significativa entre la variables motivación y el desempeño laboral en la empresa Minera SOTRAMI S.A. ubicada en Ayacucho. 2023. Según la hipótesis general, se establece que el signo de ambas variables es 0.000, y considerando las reglas de significancia establecidas, si (signo  $0.000 \leq 0.05$ ), rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, donde existe una relación significativa entre la motivación de los empleados con el desempeño laboral en la empresa minera SOTRAMI S.A. Por tanto, se ha demostrado que la motivación interna de los empleados es un elemento que influye en el ejercicio laboral.

Los hallazgos son consistentes con lo establecido por Cedrón (2020), quien en su estudio quiso explicar la motivación y productividad en el área de salud en tiempos de pandemia por la covid-19, donde la motivación laboral era menor que la del grupo (50,9%), la puntuación de también es baja (60,4). Esto muestra la presencia de una reciprocidad demostrativa entre las variables. Para lograr este puesto, alienta a los empleados a apoyar y tener aspiraciones para lograr este objetivo.

De igual manera, los hallazgos obtenidos por Saavedra (2022) en su investigación determinaron que las variables motivación y desempeño laboral se corresponden significativamente, determinado valor de prueba de 0.000 menor que 0.05 lo cual determina la influencia de las variables estudiadas. Este estudio concluye que las variables motivacionales repercuten en el desempeño de los trabajadores de la ciudad de Abancay.

De manera similar, con respecto a fines específicos, se encontró el efecto de la motivación con la productividad, eficiencia, capacidad y desempeño de los recursos humanos de la municipalidad.

En este sentido, se debe decir que, la motivación según Mora (2020), es indispensable en todas las acciones para conseguir resultados eficientes, vale decir es un estimulante positivo que dirige nuestro comportamiento. De esto, se puede concluir que la alta motivación dentro del personal es un elemento que influye en el desempeño individual, muestra la importancia que tiene.

Así mismo, a lo que refiere al primer objetivo específico, al examinar los resultados, se encuentro con una correspondencia de 0,632 entre la motivación y la dimensión calidad del trabajo de los empleados, lo que ratifica la correlación significativa de ellas. Por otro lado, el signo bilateral del resultado es 0,000. Y según la regla de significancia, si  $\text{sig}.0.000 \leq 0.05$ , esto rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa H, lo que quiere decir es que existe una relación significativa entre la motivación y la calidad del trabajo de los colaboradores de la empresa minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, situación que demuestra que habiendo una buena motivación el trabajo de los colaboradores ha de ser de mejor calidad.

Los resultados obtenidos son validados por los investigadores: Cadena (2019), cuyo propósito general fue analizar el significado de la motivación y la relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha. Obteniendo una baja presencia de motivación en el personal en relación a la calidad del trabajo, viéndose en las medidas de seguridad y precaución de los operarios, No obstante, las necesidades de autorrealización alcanzaron un punto medio, concluyendo que, las variables escogidas para el estudio mostraron una relación entre sí, lo que permite facilitar y servir de ayuda al proceso de desarrollo de la empresa.

Tirado (2018) basó su estudio en la motivación laboral y su impacto en el desempeño de las empresas constructoras urbanas de la región de Cajabamba. El resultado es 0,943 y el empate D es 0,843. Se concluye con una incidencia real en la productividad laboral, ya que la motivación es la

clave del éxito personal y empresarial de los empleados. Según Haider (2018), la calidad del trabajo es el estándar de trabajo que un empleado o equipo realiza de manera constante. Algunos ejemplos de calidad del trabajo incluyen la gestión del tiempo, la comunicación y el conocimiento profesional.

Respecto al segundo objetivo específico: Si contrastamos los resultados utilizando el coeficiente rho de Spearman, obtenemos un coeficiente de correlación de Pearson de 0,509. Esto representa una asociación media significativa entre aspectos de la motivación y la responsabilidad de los empleados en las empresas estudiadas. Se logró una señal (bilateral) de 0,000. Luego, según la ley de significancia, rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Lo que indica una realidad común entre la motivación y la responsabilidad de los empleados de la empresa minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho. El análisis inferencial ha encontrado que la motivación en realidad interactúa con la responsabilidad de los empleados por sus deberes, y esta situación muestra que una motivación suficiente aumenta el sentido de responsabilidad de los empleados en la empresa.

Los resultados obtenidos se contrastaron con otras investigaciones y bases teóricas de autores, Mirado (2018), En un estudio sobre la motivación de los empleados de la empresa Cineplex S.A. en la región Huánuco y su relación con el desempeño laboral, demostró que según Rho Pearson hay relación positiva entre ambas. Los efectos logrados muestran que tienen oportunidades de autorrealización y prefieren incentivos al salario, y aunque todo esto ayuda a lograr un buen desempeño laboral en la mayoría de los empleados, al mismo tiempo concluimos que para algunos empleados es necesario. Demostrar sentido de responsabilidad por falta de eficiencia, autonomía y capacidad para resolver problemas específicos del trabajo

Burga, (2018), en su estudio, con el apoyo de las herramientas de Excel y SPSS, señala que, el coeficiente de Pearson, arrojó como resultados, valores de P entre las variables inferiores a 0.05, y  $r = 0.604$  lo que indica correlaciones significativas entre las variables. De esto, se puede concluir que la alta motivación dentro del personal es un componente que influye en

el desempeño individual en términos de responsabilidad, eficiencia y capacidad de solución de problemas.

Según manifiesta Perrotini, (2017) actualmente la motivación laboral tiene una serie de metas en la organización, estos pueden darse cuando, están muy apegados al ambiente laboral o con un número reducido de empleados, por lo que el cambio del ambiente organizacional es perjudicado por los empleados con un bajo sentido de la responsabilidad y se preocupan menos por su puesto, lo que conduce a la llamada baja demanda de empleados

En lo referente al tercer objetivo específico: Examinando los resultados, establece una correlación de Pearson de 0,646. Esto representa una correspondencia media positiva significativa de elementos motivacionales y trabajo en equipo en la empresa minera SOTRAMI S.A. Ayacucho, 2023. La obtención de sig (dos colas) 0,000 acepta la hipótesis alternativa según reglas de significación establecidas ( $\text{sig } 0,000 \leq 0,05$ ). Existe una relación significativa entre la motivación de los empleados y el trabajo en equipo en la empresa minera SOTRAMI S.A. Enfatiza las importantes relaciones positivas que establecen la necesidad de utilizar más programas de motivación que promuevan un mejor trabajo en equipo. Esto debería conducir al desarrollo de esta organización y beneficiar también a sus colaboradores.

Los resultados obtenidos se pueden contrastar con Nur, (2019), quien dice, que la motivación fue la variable principal, es decir, tuvo un mayor impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de Madrasah Ariyah privada arcos Regency, que cooperación y trabajo en equipo fueron más importantes. Concluye que se debe fomentar y estimular el trabajo cooperativo y en equipo. Potencia las metas y objetivos basados en la contribución de cada individuo, inspira el potencial de los empleados y fomenta la mejora continua.

De igual manera Manjarrez et al (2020), señalaron que los resultados muestran que la autonomía es un componente esencial para mantener motivación adecuada, lo que mejora el rendimiento en las actividades

cotidianas. A partir de esto, se puede concluir que se realizaron actividades más efectivas al trabajar en equipo voluntariamente sin soportar el acoso del superior jerárquico en el lugar de trabajo. También se consideró ventajoso en términos de salario.

El trabajo en equipo según González (2018), viene a ser como una competencia valiosa para las habilidades interpersonales y cognitivas, impulsa la creación de conocimiento a través de la colaboración y se haga más cosas competitivas, mejora el desempeño de los empleados y permite lograr metas y éxito organizacional. Por otro lado, (Wayne, 2017), trabajo en equipo es importante. Como resultado, las empresas y organizaciones aprovechan cada vez más los equipos. Porque solo el equipo sabe cómo están desempeñando otros empleados mejor que nadie y puede juzgar el desempeño con mayor precisión.

Finalmente, respecto al cuarto objetivo específico, examinando los resultados utilizando el coeficiente Rho Spearman, detectó una correspondencia de 0.579 entre la variable motivación y compromiso institucional, confirmando una correspondencia significativa entre ambas. De manera similar obtuvo Sig., (dos colas) 0.000, y considerando las reglas de significancia establecidas, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa. Este análisis inferencial establece que la motivación incide en el compromiso organizacional empleados en la empresa minera SOTRAMI S.A. sugiriendo una similitud de relaciones causales entre ambas variables, destacando una relación significativa positiva considerable, lo que implica que existe una analogía causa efecto entre ambas variables.

Considerando el resultado encontrado, se efectuó el contraste con Medive (2018), los resultados mostraron la existencia de una influencia en el desempeño de los empleados, mientras que las tareas no tuvieron una consecuencia significativa en el desempeño de los empleados. Este resultado también sugirió una mediación parcial de la variable independiente por parte del mediador. Este estudio recomienda que se consideren las características del trabajo al planificar y evaluar el desempeño del trabajo y de los empleados. Una mayor libertad para tomar decisiones y una mayor

rotación laboral son algunas de las formas en que las empresas de capital privado motivan a los empleados y, a su vez, mejoran el desempeño.

Juárez, (2018) en su informe, se observó que, utilizando el método estadístico de Pearson, los resultados difieren de resultados anteriores porque las variables no tienen una gran correlación significativa, lo que indica que el desempeño de las personas motivadas no es necesariamente proporcional o inversamente proporcional. Esto sugiere que los encuestados con mayores niveles de motivación no asocian su desempeño laboral con esta situación.

Las bases teóricas que respaldan son de autores como Chiavenato (2020), que manifiesta, la calidad del trabajo profesional se relaciona con la capacidad emocional y la capacidad de compromiso. Es una emoción reflejada por un individuo, acentuada por el desempeño laboral de cada profesional y manifestada en el cotidiano, por diversas carencias en las necesidades humanas de los usuarios asignados al servicio; aprecia que en las organizaciones, existirá una variedad de características personales, algunos serán, apáticos, callados, egoístas, estresados, autoritarios que subestiman a sus compañeros, pero tendrán un desempeño laboral favorable siempre y cuando sean adecuadamente motivados. Por lo que se podrá apreciar, un compromiso dentro de la empresa, razón por lo cual la comunicación y el liderazgo juegan un papel transcendental en el bienestar de la organización. Yongxing, (2017) indica, que el compromiso con el trabajo está estrechamente relacionado con el desempeño de la tarea para los empleados con un alto sentido de logro. Este tipo de desempeño, está relacionado con el comportamiento del empleado y cantidad del trabajo realizado.

## VI CONCLUSIONES

Los resultados alcanzados permiten extraer las siguientes conclusiones que son relevantes para el propósito del este estudio

1. Considerando el objetivo general, la prueba Rho de Spearman encontró una correlación bidireccional significativa entre la motivación para el cambio y el desempeño laboral en Minera SOTRAMI S.A. Esto está determinado por un coeficiente de 0,690, lo que indica una relación significativa. El valor de dos colas significativas es 0.000 y de acuerdo a estas reglas concluye que acepta la hipótesis alternativa si ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ) es que si los empleados de una empresa están motivados, estarán inspirados. Este número representa sentimientos positivos. Afecta la eficiencia operativa y ayuda a lograr los objetivos de la empresa.
2. Respecto al objetivo específico 1, el coeficiente RO de Spearman muestra que existe una relación positiva de 0,632 entre la motivación y el desempeño del compañero de trabajo, confirmando una relación significativa entre ambos. Por otro lado, el resultado es una Sig bilateral de 0,000. Y según una regla importante, si Sig es  $0.000 \leq 0.05$ , se acepta otra hipótesis, es decir, si hay suficiente motivación, la actitud de los empleados de SOTRAMI SA. Es necesario mejorarlo y Ayacucho.
3. Objetivo Específico 2. Instituye que, con el resultado que se logra mediante Rho Spearman de 0.509 representa una correspondencia promedio significativa entre la motivación y responsabilidad de los colaboradores de la empresa obteniendo el signo (bidireccional) de 0.000, aceptando la hipótesis alterna según la regla de significancia ( $\text{Sig. } 0,000 \leq 0,05$ ). Por lo que el análisis inferencial muestra que la motivación en realidad interactúa con el compromiso del empleado con el deber, ello implica el desarrollo de las actividades óptimamente, beneficiando a la empresa y sus componentes.
4. En el objetivo específico 3, Rho de Spearman establece un resultado de 0,646 que expresa una correspondencia significativa positiva media entre motivación y trabajo en equipo laboral. Obteniéndose un Sig.,

(bilateral) de 0,000, que según la regla establecida de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), conlleva a que acepte la hipótesis alterna, existiendo en tal sentido una relación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho.

5. En el objetivo específico 4. Revela una correspondencia de 0,579 entre motivación con la dimensión compromiso institucional, confirmando la relación significativa entre ellas. Dado que su sig (de dos colas) es 0.000 y se considera la regla de significancia establecida si sig  $0.000 \leq 0.05$ , se acepta la hipótesis alternativa, por lo que hay una correspondencia significativa entre la motivación de los colaboradores y el compromiso organizacional en la empresa minera SOTRAMI S.A. Ayacucho, el análisis inferencial demuestra que influencia de la motivación sobre el compromiso organizacional.

## VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones vertidas en esta investigación van dirigidas a los ejecutivos y colaboradores de la empresa Minera SOTRAMI S.A.

1. En relación al objetivo general, Se recomienda seguir implementando estrategias motivacionales que fortalezcan el desempeño laboral de los trabajadores, así mismo, para mantener a los trabajadores motivados es necesario realizar evaluaciones constantes para identificar las deficiencias y carencias que pueden presentarse en cualquier momento y puedan afectar el desempeño de los mismos. Así de esta manera se podrá seguir logrando las metas organizacionales que irán en beneficio de la empresa.
2. En cuanto respecta al primer objetivo específico, se recomienda reforzar la aplicación de acciones motivacionales referentes a la capacitación constante del colaborador de acuerdo al área donde laboran, para ello es necesario que cada colaborador de a conocer las dificultades que éste tenga en el desarrollo de su labor, lo cual permitirá lograr mejor calidad en su trabajo. Igualmente se recomienda que para seguir manteniendo la motivación y la calidad del trabajo en la empresa se debe vigorizar plan de seguridad (salud) suficiente para usted y su familia.
3. En lo referente al segundo objetivo específico, se recomienda que para establecer la responsabilidad de los colaboradores en la empresa se refuercen las acciones que ya se están implementado sin dejar de resaltar que todos los empleados deben recordar que cada objetivo fijado es parte de su motivación para alcanzar el objetivo.
4. Respecto al objetivo específico tercero, se recomienda seguir proponiendo mecanismos de trabajo en equipo que fortalezcan las medidas de motivación desarrolladas dentro de la empresa, con la finalidad de mantener y mejorar las relaciones entre los miembros y promover el desarrollo de actividades de voluntariado, se recomienda establecer uno. Es el motor impulsor y conocer el perfil que tiene cada

empleado en términos de responsabilidad y compromiso con la organización.

5. Del mismo modo se recomienda seguir implementando estrategias motivacionales, dirigidas a lograr el compromiso institucional de los colaboradores, para que se sientan parte de la organización haciéndoles partícipes de algunas decisiones y brindándoles apoyo en cuanto lo necesiten no solo a éstos, sino a su entorno familiar, preocupándose por el bienestar de los mismos lo cual ha de redundar en beneficio de la empresa.

## Referencias

- Altindag, O. (2020). *Relationship between stress management and job performance in organizations*. (Vol. 9). International Journal of Research in Business and Social in Business and social Science. doi:<https://doi.org/10.20525/IJRBS.V9I2.636>
- Álvarez, I., Álvarez, Y., & Figueroa. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la educación superior. *Revista científica de las ciencias*, 4(1), 362-372. Obtenido de <https://bit.ly/2kAVPPx>.
- Aniorte. (2015). *Características de un buen servicio de calidad*.
- Bonilla, E. (2018). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplex S.A de la región Huánuco 2017. [Tesis de Licenciatura. Universidad de Huánuco. Perú]. file:///Downloads/Documents/T047-47901469\_T.pdf.
- Burga, G. &. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*, Tesis de Maestría en Formación Directiva y Gobierno de las Personas. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Cadena. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB s.a. de la provincia de Pichincha*. Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Cedron León, Y. (2020). *Motivación y desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Salud*. La Libertad, Perú.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (10° edici ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión de talento humano* (5ta ed.). México: McGraw.Hill. Obtenido de <https://n9-cl/z50br publishingco>.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5° ed.). McGraw-Hill Interamericana de España.
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Regimen CAS de la sede principal de la corte Superior de Justicia de Huaura*. Huacho, Lima-Perú: Universidad Nacional José Faustino Carrión.

- Delgado, E. (2018). Motivación y desempeño Laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04 Comas (tesis de maestro). *Universidad César Vallejo Perú*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19272>.
- Dessler, G. (2017). *Administración de Recursos Humanos Un Enfoque Latinoamericano* (6 ed.). México: Pearson.
- Febres, R. (2017). El valor de la responsabilidad. *Educación en valores*, 1-3.
- Fishbach, A. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 339-362. doi:<https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-012420-091122>
- Funk, B. &. (Diciembre de 2018). ¿Selección o azar? Aproximación cualitativa a los procesos de selección de profesionales en organizaciones solidarias. *Sociología*(33(95)), 189-228. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305058137007>
- Ganga, F. P. (2019). *Medición de Calidad de servicio mediante el modelo SERVQUAL: el caso Juzgado de Garantía de la ciudad de Puerto Montt* (Vol. 4). Puerto Montt, Chile: Ingeniare Revista chilena.
- González, M. C. (2018). La actitud hacia el trabajo en equipo en estudiantes universitarios. En C. In-Red (Ed.), (pág. 1238). Obtenido de <http://ocs.editorial.upv.es/index.php/INRED/INRED2018/paper/viewFile/8631/4208>
- Granero, A. y. (2020). La motivación y la inteligencia emocional.Diferencias por género. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349863388010/349863388010.pdf>
- Graves, L. M. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' proenvironmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, 196, 576-587. doi:<https://doi.org/10.1018.06.013>
- Guillén. M. (2020). *Motivación Trascendental. Searching for a Meaningful Work-Life Balance*. Routledge. <https://bit.ly/3fixzuT>
- Haider, S. (2018). Moderated mediation between Work Life balance and Employee Job Performance:The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 34(1), 29-37.
- Helmut. (2018). Job performance: characteristics and examples. *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
- Hernandez, R. (2018). *Metodología de la investigación*. (S. d. Interamericana editores, Ed.) México, México: McGraw-Hill .
- Hurtado, C. (2018). *La motivación y el desempeño laboral en trabajadores del proyecto de exploración minera Los Calatos*. Moquegua.

- Ibarra, C. (24 de enero de 2020). Empleo. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Jara, E. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114342/Jara\\_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114342/Jara_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Juárez, D. (2018). Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad. [Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala]. <file:///Documents/Juarez-David.pdf>.
- Lestari, E. (2020). The Effect of Family?Work and Work?Family Conflict on Call Center Workes?Emotional Exhaustion With Person? *Job Fit as Antecedent. Revista OEA*, 6(12), 69-85.
- López, I. (2021). *Calidad de servicio y satisfacción de los usuarios de Atención al Cliente de la Municipalidad Provincial de Sullana*. [Tesis de licenciatura, UNP]: Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3373/F-CAD-LOP-RIV-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manjarrez, N. y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- Manjarrez, N., & Boza, J. &. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empoleados de los hoteles en el Canton Quevedo. *Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*. Obtenido de <http://scielo.sid.cu/pdf/>
- Martínez, R. & Tello, D. (2022). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021. [Tesis de Grado. Universidad Continental, Huancayo, Perú.]<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11578>.
- Martinez, R. (2021). *Motivación y satiusfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S.A. de la unidad Minera Alpayana*. Perú: Universidad Continental.
- Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- Medive, E. (2018). El efecto mediador de la motivación en el desempeño de los empleados en empresas de capital privado, Kenia. *Revista de Investigación Apuntes Universitario*, 8(3). DOI:<https://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>.
- Mora, E. (2020). *Desarrollo de la Motivación Laboral*. Obtenido de [file:///C:/Users/yadixa%20sugey/Downloads/admin,+Gestor\\_a+de+la+revista,+laboral pdf](file:///C:/Users/yadixa%20sugey/Downloads/admin,+Gestor_a+de+la+revista,+laboral+pdf)
- Moreno, C., & Chaparro, E. (2019). *Leyes generales del ambiente y los códigos de minería de los países andinos*. CEPAL.
- Neyra, A. (2018). *Gestión del talento humano y calidad del servicio brindado por la Clínica Inmaculada Concepción*. Sullana, Piura: Universidad San pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13593/Tesis62111>
- Nur, F. (2019). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madraza Aliyahin Maros Regency. *Journal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*. Obtenido de [https://www.semanticscholar.org/paper/Effect-of-Motivation-and-Job-Satisfaction-on-in-in-Nur Rahman/d88b67c78e317c536641ecf6b6b4dff8feb27985](https://www.semanticscholar.org/paper/Effect-of-Motivation-and-Job-Satisfaction-on-in-in-Nur-Rahman/d88b67c78e317c536641ecf6b6b4dff8feb27985)
- Otzen.T., & M. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población de Estudio* (Vol. 35). *Int.J.Morphol.*, Recuperado el 29 de diciembre de 2021, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/jmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pandey, J. (2018). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263-289. doi:<https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Pandita, D. &. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185-199. doi:<https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>.
- Parrales, J. Villao, J. Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1). 177-186. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>.
- Perrotini Hernández, I. V. (2017). *Is the wage rate the real anchor of the inflation targeting monetary policy framework?* (Vol. 76). *Investigacion Economica*.
- Pierre, G. (2018). Capítulo 3. Perspectivas de auditoría sobre el bienestar en el lugar de trabajo. En J. Peretti, M. Plane, A. Scouarnec, & M. Thévenet, *Una visión de los recursos humanos sin fronteras* (págs. 274-292). Ediciones EMS.

- Rajesh, S. (2017). *El impacto de los motivadores intrínsecos y extrínsecos sobre la participación de los empleados en la información de las Organizaciones*. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1096700.pdf>
- Ramírez, R. & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con el desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizacoes e Trabalho*, 791-799. doi:doi:<https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Reyes Infantes.M., Y. (2018). *La selección de personal y la calidad del servicio de la Gerencia de Servicios Públicos-Municipalidad distrital de Huamachuco 2016*. (F. d. Administración, Ed.) Huamachuco, Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Rodriguez, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima-Perú en el 2015 Tesis de Maestría en Comportamiento organizacional y recursos humano*. Lima , Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2356/C-T030-434348874\\_M%20Rodriguez%Gonz%C3%A1les%2C%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2356/C-T030-434348874_M%20Rodriguez%Gonz%C3%A1les%2C%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, I. (2019). Análisis Integral de la motivación en boxeadores. *Revsita Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 38(2), 56-72. Obtenido de <http://scielo.sid.cu/pdf/ibi/bi/v38n2/1561-3011-ibi-38-02-56.pdf>.
- Saavedra, G. (2022). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Agrícola El Buen Sembrador EIRL Jaén 2022. [Tesis de Licenciatura. Universidad César vallejo. Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109122/Mejia\\_SG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109122/Mejia_SG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/17800>. 00
- Sanchez, H. (2017). *Metodología y Diseños en la investigación científica* (quinta ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Sánchez, S. (2018). *Motivación docente y gestión educativa en instituciones educativas públicas UGEL 02*. Los Olivos, Lima, Perú: Universidad César Vallejo retrieved from. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27072>
- Santangelo, A. (2018). *Liderazgo, motivación y eficiencia.La vinculación entre estilos de liderazgo, la motivación laboral y la eficiencia*. Buenos Aires, Argentina: Universidad del Cema. Obtenido de <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/653.pdf>

- Sierra, D. (2019). AN INTEGRATING CONCEPTION OF HUMAN. *Revisita Psicol.*, 8 - 9. Obtenido de <https://bit.ly/2IGeWla>.
- Terlato, A. (2017). *Motivación, factores intrínsecos y performance. Un estudio sobre empresas del área metropolitana de Buenos Aires* (Vol. 628). Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/628.pdf>.
- Tirado, E. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Privada del Norte. Perú]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14087/Tirado%20Rios%20Edith%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vargas, P. (2018). *Proceso de Selección de Personal con calidad de servicio en la Agencia de Viajes Cusco OUTDOORS E:I:R:L:-2016-Tesis*. (F. d. Turismo, Ed.) Cusco, Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.
- Wayne, R. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Weller, J. R. (2020). *La Calidad del empleo en América latina*. CEPAL.
- Yongxing, G. &. (2017). *Work engagement and Job performance: the moderating role of perceived organizational support*. *Anales de Psicología* (Vol. 33).

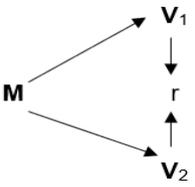
## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de las variables

| VARIABLES         | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------|---|--|---|---|--------------------|
| MOTIVACIÓN        | Granero (2020), motivación es un concepto multidimensional, descriptivo y abstracto del comportamiento humano)  | La variable a investigar llamada motivación tendrá una medición por medio de la técnica de encuesta tipo Likert, construyendo un cuestionario de preguntas aplicándola de acuerdo con cada dimensión e indicador recolectando los datos que se utilizaran para el análisis estadístico | Intrínseca<br><br>Extrínseca<br><br>Trascendental   | <input type="checkbox"/> Necesidades satisfechas<br><input type="checkbox"/> Oportunidades<br><input type="checkbox"/> Reconocimiento<br><input type="checkbox"/> Seguridad<br><input type="checkbox"/> Estabilidad<br><input type="checkbox"/> Autorrealización<br><input type="checkbox"/> Satisfecho   | Ordinal            |
| Desempeño laboral | Según Jara, Asmat, (2023), mencionan que son las “tareas realizadas por los trabajadores de manera adecuada, buscando la congruencia entre su rendimiento y la contribución realizada a la empresa” (pág. 73) | El desempeño laboral será medida por medio de un cuestionario de preguntas, teniendo una escala tipo Likert, con el fin de recopilar la información adecuada según las dimensiones e indicadores de esta segunda variable de estudio.  | Calidad del trabajo<br><br>Responsabilidad<br><br>Trabajo en equipo<br><br>Compromiso institucional | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalización</li> <li>• Diferenciación</li> <li>• Satisfacción</li> <li>• Actuación con eficiencia y autonomía</li> <li>• Capacidad de solución de problemas</li> <li>• Integración</li> <li>• Liderazgo en labores en conjunto</li> <li>• Nivel de compromiso</li> <li>• Asumir responsabilidades</li> </ul> | Ordinal            |

**Tabla 15.**  
Matriz de Consistencia

| <b>Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA: Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la empresa minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho 2023</b>  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <b>Formulación del problema</b>  | <b>Objetivos</b>  | <b>Hipótesis</b>  | <b>Técnica e Instrumentos</b>   |
| <p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>i) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023?</p> <p>ii) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023?</p> <p>iii) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el</p> | <p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>i) Identificar la relación entre la motivación y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023</p> <p>ii) Analizar la relación entre la motivación y la responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.</p> <p>iii) Evaluar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores</p> | <p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>i) Existe relación significativa entre la motivación y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023</p> <p>ii) Existe relación significativa entre la motivación y la responsabilidad de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023</p> <p>iii) Existe relación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023</p> <p>iv) Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.</p> | <p><b>Técnica</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b><br/>Cuestionario</p> |

| <p>trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023?</p> <p>iv) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023?</p>   | <p>de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.</p> <p>iv) Establecer la relación entre la motivación y el compromiso institucional de los colaboradores de la Empresa Minera SOTRAMI S.A. en Ayacucho, 2023.</p>   |  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |
|--|---|--|--|-----------|-------------|------------|------------|------------|---------------|-------------------|---------------------|-----------------|-------------------|--|--------------------------|
| <p><b>Diseño de investigación</b></p>  | <p><b>Población y muestra</b></p>   | <p><b>Variables y dimensiones</b></p>  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |
| <p>La investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo – correlacional, corte transversal.</p>  <p><b>Dónde:</b><br/> M = Muestra<br/> V<sub>1</sub> = Motivación<br/> V<sub>2</sub> = Desempeño Laboral<br/> r = Relación entre los temas de estudio.</p> | <p><b>Población</b><br/> La población a estudiar está conformada por trabajadores de la empresa minera SOTRAMIN S.A. en Ayacucho 2023 que alcanza a 500 trabajadores, distribuidos en sus distintas áreas.</p> <p><b>Muestra</b><br/> Está integrada por 96 trabajadores a encuestar</p> <p>Unidad de Análisis: se consideró a cada uno de los trabajadores contratados en planilla que laboran actualmente</p> | <table border="1" data-bbox="862 738 1467 1023"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Motivación</td> <td>Intrínseca</td> </tr> <tr> <td>Extrínseca</td> </tr> <tr> <td>Trascendental</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño Laboral</td> <td>Calidad del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Compromiso institucional</td> </tr> </tbody> </table> |  | Variables | Dimensiones | Motivación | Intrínseca | Extrínseca | Trascendental | Desempeño Laboral | Calidad del trabajo | Responsabilidad | Trabajo en equipo |  | Compromiso institucional |
| Variables  | Dimensiones   |  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |
| Motivación   | Intrínseca  |  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |
|  | Extrínseca  |  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |
|  | Trascendental   |  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |
| Desempeño Laboral  | Calidad del trabajo   |  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |
|  | Responsabilidad   |  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |
|  | Trabajo en equipo   |  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |
|  | Compromiso institucional  |  |  |           |             |            |            |            |               |                   |                     |                 |                   |  |                          |



**Anexo 3. Instrumento de recolección de datos**

**Cuestionario – Motivación**

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

| Totalmente en desacuerdo<br>1              | En desacuerdo<br>2  | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo<br>3 | De acuerdo<br>4                   | Totalmente de acuerdo<br>5 |   |   |   |
|--|---|--------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|---|---|---|
| <b>VARIABLE: MOTIVACION</b>                |   |                                      | <b>Alternativas de respuestas</b> |                            |   |   |   |
|  |   |                                      | 1                                 | 2                          | 3 | 4 | 5 |
| <b>Dimensión: Motivación Intrínseca</b>    |   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 1  | Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas                             |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 2  | Su sueldo es suficiente para atender las necesidades de los que dependen de usted     |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 3  | La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional             |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 4  | Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo                  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 5  | La institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que efectúa        |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 6  | Recibe algún incentivo económico cuando efectúa un trabajo bien hecho                 |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 7  | La empresa reconoce el trabajo que usted desempeña                                    |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| <b>Dimensión: Motivación Extrínseca</b>    |   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 8  | El riesgo al fracaso al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 9  | La empresa le ofrece un plan de seguridad (salud) suficiente para usted y su familia. |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 10   | La empresa le da un seguro de vida adecuado a la labor que desempeña                  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 11   | Se siente seguro en su empleo   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| <b>Dimensión: Motivación Trascendental</b> |   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 12   | Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la empresa.             |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 13   | Trabaja porque eligió hacerlo para obtener lo que desea                               |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 14   | Se siente satisfecho porque ha contribuido con la empresa                             |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 15   | Trabajo porque es un medio para lograr mis objetivos personales.                      |                                      |                                   |                            |   |   |   |



**Cuestionario – Desempeño Laboral**

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

| Totalmente en desacuerdo<br>1        | En desacuerdo<br>2  | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo<br>3 | De acuerdo<br>4                   | Totalmente de acuerdo<br>5 |   |   |   |
|--------------------------------------|---|--------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|---|---|---|
| <b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>   |   |                                      | <b>Alternativas de respuestas</b> |                            |   |   |   |
|                                      |   |                                      | 1                                 | 2                          | 3 | 4 | 5 |
| <b>Dimensión: Calidad de Trabajo</b> |   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 1                                    | Produce o realiza un trabajo sin errores  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 2                                    | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 3                                    | Realiza un trabajo ordenado   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 4                                    | Efectúa el trabajo en los tiempos establecidos  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 5                                    | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 6                                    | Produce o realiza un trabajo metódico.  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 7                                    | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 8                                    | Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 9                                    | Se muestra atento al cambio, implementando nuevos procesos de trabajo.  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 10                                   | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus labores. |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 11                                   | Puede trabajar independientemente   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| <b>Dimensión: Responsabilidad</b>    |   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 12                                   | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 13                                   | Mantiene al jefe encargado de su área informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 14                                   | Transmite información oportuna de algún acontecimiento que se presente en el trabajo  |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 15                                   | Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos en su área   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 16                                   | Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades   |                                      |                                   |                            |   |   |   |
| 17                                   | Es eficaz al afrontar situaciones y problemas poco frecuentes.  |                                      |                                   |                            |   |   |   |

| <b>Dimensión: Trabajo en Equipo</b>        |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
| 18   | Colabora en la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo en su área                |  |  |  |  |
| 19   | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores |  |  |  |  |
| 20   | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del área al que pertenece  |  |  |  |  |
| 21   | Colabora con actividades extraordinarias a su función en su área  |  |  |  |  |
| 22   | Conoce la misión y visión de la empresa   |  |  |  |  |
| 23   | Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías         |  |  |  |  |
| 24   | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo                   |  |  |  |  |
| 25   | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente                                |  |  |  |  |
| 26   | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo                |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Compromiso Institucional</b> |   |  |  |  |  |
| 27   | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo  |  |  |  |  |
| 28   | Demuestra respeto hacia su entorno laboral  |  |  |  |  |
| 29   | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.  |  |  |  |  |

## Anexo 4. EVALUACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José  
Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE MOTIVACION

Autora del instrumento: Ruth Lisbeth Sapillado Pillco

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS       | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| ACTUALIDAD      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |   | X |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   |   | X |

|                      |   |  |  |  |    |    |
|----------------------|---|--|--|--|----|----|
| <b>CONSISTENCIA</b>  | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. |  |  |  | X  |    |
| <b>COHERENCIA</b>    | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.   |  |  |  | X  |    |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.  |  |  |  | X  |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |  |  |  |    | X  |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |  |  |  | 12 | 35 |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN .47**

Lima, 01 de julio de 2023

  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

\_\_\_\_\_  
 Firma  
 DNI  
 SELLO



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Autora del instrumento: Ruth Lisbeth Sapillado Pillco

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS       | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| ACTUALIDAD      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |   | X |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   |   | X |

|                      |   |  |  |  |    |    |
|----------------------|---|--|--|--|----|----|
| <b>CONSISTENCIA</b>  | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. |  |  |  | X  |    |
| <b>COHERENCIA</b>    | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.   |  |  |  | X  |    |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.  |  |  |  | X  |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |  |  |  |    | X  |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |  |  |  | 12 | 35 |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN .47**

Lima, 01 de julio de 2023



.....  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
**C.E. 003058624**  
**Docente Investigador®**

\_\_\_\_\_  
 Firma  
 DNI  
 SELLO



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África del valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE MOTIVACION

Autora del instrumento: Ruth Lisbeth Sapillado Pillco

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS       | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| ACTUALIDAD      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. |   |   |   | X |   |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   | X |   |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   | X |   |

|               |   |  |  |  |    |    |
|---------------|---|--|--|--|----|----|
| CONSISTENCIA  | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. |  |  |  |    | X  |
| COHERENCIA    | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.   |  |  |  |    | X  |
| METODOLOGÍA   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.  |  |  |  |    | X  |
| PERTINENCIA   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |  |  |  |    | X  |
| PUNTAJE TOTAL |   |  |  |  | 12 | 35 |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN. 47**

Lima, 30 de junio de 2023



**Dra. Africa Calanchez Urribarra**  
CE. 000573626  
Docente investigadora

\_\_\_\_\_  
Firma  
DNI  
SELLO



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África del valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE VARIABLE MOTIVACION

Autora del instrumento: Ruth Lisbeth Sapillado Pillco

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS       | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X |
| ACTUALIDAD      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | X |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. |   |   |   | X |   |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   | X |   |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   | X |   |

|                      |   |  |  |  |    |    |
|----------------------|---|--|--|--|----|----|
| <b>CONSISTENCIA</b>  | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. |  |  |  |    | X  |
| <b>COHERENCIA</b>    | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.   |  |  |  |    | X  |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.  |  |  |  |    | X  |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |  |  |  |    | X  |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |  |  |  | 12 | 35 |

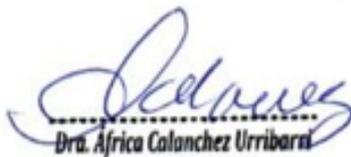
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN. 47**

Lima, 30 de junio de 2023



**Dra. Africa Calanchez Urribarral**  
CE. 000573626  
Docente investigadora

---

Firma  
DNI  
SELLO



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Escobar Cáceres, Helmut Christian

Institución donde labora: - Universidad Continental  
- Empresa América Móvil SA

Especialidad: Licenciado en Administración de Empresas  
Maestro en Ciencias Empresariales con mención en Gestión de Proyectos

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Autor (s) del instrumento (s): Ruth Lisbeth Sapillado Pillco

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS       | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | x |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | x |
| ACTUALIDAD      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | x |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |   | x |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | x |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y  |   |   |   |   | x |

|                      |   |    |  |  |   |    |
|----------------------|---|----|--|--|---|----|
|                      | responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.   |    |  |  |   |    |
| <b>CONSISTENCIA</b>  | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. |    |  |  |   | x  |
| <b>COHERENCIA</b>    | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.   |    |  |  |   | x  |
| <b>METODOLOGIA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.  |    |  |  | x |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |    |  |  |   | x  |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |    |  |  | 4 | 45 |
|                      |   | 49 |  |  |   |    |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

|    |
|----|
| 49 |
|----|

Lugar, 26 de junio del 2023



Firma  
DNI 42108624  
CLAD 22262



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Escobar Cáceres, Helmut Christian

Institución donde labora: - Universidad Continental

- Empresa América Móvil SA

Especialidad: Licenciado en Administración de Empresas

Maestro en Ciencias Empresariales con mención en Gestión de Proyectos

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Ruth Lisbeth Sapillado Pillco

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS       | INDICADORES  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | x |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | x |
| ACTUALIDAD      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.  |   |   |   |   | x |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |   | x |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | x |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.  |   |   |   |   | x |

|                      |   |    |  |  |   |    |
|----------------------|---|----|--|--|---|----|
| <b>CONSISTENCIA</b>  | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. |    |  |  |   | x  |
| <b>COHERENCIA</b>    | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.   |    |  |  |   | x  |
| <b>METODOLOGÍA</b>   | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.  |    |  |  | x |    |
| <b>PERTINENCIA</b>   | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |    |  |  |   | x  |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |    |  |  | 4 | 45 |
|                      |   | 49 |  |  |   |    |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Lugar, 26 de junio del 2023



Firma  
DNI 42108624  
CLAD 22262



| A  | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB | AC | AD | AE | AF | AG | AH | AI | AJ | AK | AL | AM | AN | AO | AP | AQ | AR | AS | AT   | AU | AV | AW | AX | AY | AZ  | BA  | BB  | BC  | BD | BE | BF | BG | BH | BI | BJ | BK |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3  | 5  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4    | 4  | 24 | 14 | 15 | 53 | 40  | 17  | 37  | 12  | #  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2 | 2 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 2  | 3  | 28   | 18 | 16 | 62 | 38 | 17 | 34  | 7   | 96  | 2   | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  | 12 |   |   |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4  | 1  | 1  | 2  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 21 | 15   | 14 | 50 | 48 | 16 | 27 | 10  | 101 | 3   | 3   | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  |    |   |   |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2  | 2  | 1  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29 | 19   | 16 | 64 | 50 | 17 | 42 | 15  | #   | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |    |   |   |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 31 | 18   | 17 | 66 | 47 | 23 | 40 | 13  | #   | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  |    |   |   |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 26   | 14 | 11 | 51 | 37 | 22 | 38  | 15  | 112 | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  |   |   |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5  | 1  | 1  | 1  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 35   | 20 | 17 | 72 | 50 | 17 | 44  | 12  | #   | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  |   |   |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 23 | 17   | 19 | 59 | 50 | 18 | 42 | 15  | #   | 3   | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |   |   |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5  | 4  | 1  | 2  | 1  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4    | 29 | 19 | 17 | 65 | 45 | 13  | 35  | 10  | #   | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2 |   |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3  | 4  | 1  | 1  | 2  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4    | 3  | 28 | 12 | 12 | 52 | 39  | 15  | 32  | 10  | 96 | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2 | 2 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 25   | 16 | 18 | 59 | 50 | 16 | 42  | 13  | 121 | 1   | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |   |   |
| 39 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24   | 18 | 15 | 57 | 48 | 14 | 37  | 12  | 111 | 3   | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  |   |   |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5  | 2  | 2  | 1  | 5  | 1  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 2  | 32   | 20 | 19 | 71 | 43 | 16 | 36  | 8   | #   | 3   | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  |    |   |   |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3  | 1  | 1  | 2  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5    | 33 | 20 | 18 | 71 | 47 | 20  | 42  | 11  | #   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1 |   |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35 | 19   | 17 | 71 | 44 | 15 | 37 | 12  | #   | 1   | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |    |   |   |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5  | 3  | 1  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 28 | 20   | 15 | 63 | 44 | 21 | 43 | 15  | #   | 1   | 2   | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  |    |   |   |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1  | 1  | 1  | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 32 | 20 | 17   | 69 | 53 | 13 | 42 | 10 | 118 | 2   | 3   | 3   | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |    |    |    |   |   |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5  | 1  | 3  | 1  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 33 | 20   | 18 | 71 | 51 | 17 | 43 | 15  | #   | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  |    |   |   |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 1  | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 4  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 30   | 17 | 18 | 65 | 49 | 11 | 36  | 15  | 111 | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |   |   |
| 47 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3    | 29 | 18 | 17 | 64 | 44 | 22  | 38  | 10  | 114 | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1 |   |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4  | 1  | 3  | 1  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 26 | 20   | 18 | 64 | 46 | 18 | 42 | 15  | 121 | 1   | 3   | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |    |    |   |   |
| 49 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 2  | 3  | 2  | 1  | 4  | 1  | 2  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 2  | 3  | 2  | 3  | 23   | 20 | 20 | 63 | 40 | 13 | 32  | 8   | 93  | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 12 |   |   |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5  | 3  | 3  | 2  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 1  | 5  | 23   | 20 | 18 | 61 | 45 | 23 | 36  | 9   | 113 | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  |   |   |
| 51 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5  | 2  | 3  | 1  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 24 | 20   | 18 | 62 | 45 | 20 | 43 | 13  | 121 | 1   | 2   | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  |    |   |   |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 32 | 17   | 12 | 61 | 39 | 19 | 30 | 13  | 101 | 1   | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  |    |   |   |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 3  | 5  | 3  | 2  | 2  | 5  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 29   | 15 | 14 | 58 | 44 | 21 | 34  | 10  | #   | 1   | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  |   |   |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4  | 1  | 3  | 1  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 22 | 13   | 16 | 51 | 44 | 18 | 40 | 15  | 117 | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  |    |   |   |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3  | 2  | 1  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 11 | 14   | 50 | 49 | 18 | 36 | 10 | 113 | 2   | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  |    |    |   |   |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5  | 3  | 1  | 1  | 5  | 4  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29 | 18   | 16 | 63 | 45 | 16 | 38 | 15  | 114 | 3   | 3   | 3  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  |    |   |   |
| 57 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2  | 2  | 2  | 1  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 28 | 16   | 20 | 64 | 54 | 14 | 38 | 15  | 121 | 3   | 3   | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  |    |    |   |   |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 29 | 15</ |    |    |    |    |    |     |     |     |     |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |



## Anexo 6. Confiabilidad de instrumentos

### PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH POR VARIABLE

VARIABLE: MOTIVACIÓN

#### Estadísticas de elemento

|     | Media | Desviación estándar | N  |
|-----|-------|---------------------|----|
| P1  | 4,01  | ,788                | 96 |
| P2  | 3,95  | ,933                | 96 |
| P3  | 4,02  | ,962                | 96 |
| P4  | 3,59  | ,924                | 96 |
| P5  | 4,17  | ,914                | 96 |
| P6  | 3,91  | ,872                | 96 |
| P7  | 4,14  | ,866                | 96 |
| P8  | 4,01  | 1,174               | 96 |
| P9  | 4,08  | 1,012               | 96 |
| P10 | 4,27  | ,934                | 96 |
| P11 | 4,06  | 1,014               | 96 |
| P12 | 3,90  | 1,081               | 96 |
| P13 | 3,92  | ,842                | 96 |
| P14 | 3,70  | 1,144               | 96 |
| P15 | 3,78  | ,943                | 96 |

#### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1  | 55,49  | 71,937  | ,568                                     | ,877  |
| P2  | 55,55  | 72,250  | ,443                                     | ,881  |
| P3  | 55,48  | 71,852  | ,452                                     | ,881  |
| P4  | 55,91  | 71,391  | ,506                                     | ,879  |
| P5  | 55,33  | 72,582  | ,432                                     | ,882  |
| P6  | 55,59  | 71,760  | ,517                                     | ,878  |
| P7  | 55,36  | 70,318  | ,625                                     | ,874  |
| P8  | 55,49  | 67,347  | ,593                                     | ,875  |
| P9  | 55,42  | 66,856  | ,741                                     | ,868  |
| P10 | 55,23  | 68,642  | ,687                                     | ,871  |
| P11 | 55,44  | 68,628  | ,625                                     | ,873  |
| P12 | 55,60  | 66,979  | ,678                                     | ,871  |
| P13 | 55,58  | 71,298  | ,573                                     | ,876  |
| P14 | 55,80  | 73,845  | ,254                                     | ,892  |
| P15 | 55,72  | 70,225  | ,572                                     | ,876  |

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

**Estadísticas de elemento**

|     | Media | Desviación<br>estándar | N  |
|-----|-------|------------------------|----|
| Q1  | 3,79  | ,874                   | 96 |
| Q2  | 3,73  | ,972                   | 96 |
| Q3  | 4,33  | ,736                   | 96 |
| Q4  | 4,15  | 1,031                  | 96 |
| Q5  | 4,11  | 1,153                  | 96 |
| Q6  | 3,82  | 1,091                  | 96 |
| Q7  | 3,95  | 1,066                  | 96 |
| Q8  | 3,83  | 1,108                  | 96 |
| Q9  | 3,87  | ,890                   | 96 |
| Q10 | 3,83  | 1,108                  | 96 |
| Q11 | 3,67  | ,916                   | 96 |
| Q12 | 1,71  | 1,040                  | 96 |
| Q13 | 1,77  | ,939                   | 96 |
| Q14 | 1,59  | ,905                   | 96 |
| Q15 | 3,57  | 1,252                  | 96 |
| Q16 | 3,83  | 1,007                  | 96 |
| Q17 | 3,42  | ,952                   | 96 |
| Q18 | 3,95  | ,982                   | 96 |
| Q19 | 3,88  | 1,030                  | 96 |
| Q20 | 3,78  | 1,054                  | 96 |
| Q21 | 3,37  | 1,247                  | 96 |
| Q22 | 4,21  | ,798                   | 96 |
| Q23 | 3,88  | ,921                   | 96 |
| Q24 | 4,14  | 1,107                  | 96 |
| Q25 | 4,41  | ,779                   | 96 |
| Q26 | 4,32  | ,854                   | 96 |
| Q27 | 3,63  | 1,130                  | 96 |
| Q28 | 3,87  | ,992                   | 96 |
| Q29 | 3,92  | 1,018                  | 96 |

### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| Q1  | 102,53   | 122,677  | ,391   | ,795   |
| Q2  | 102,59   | 119,819  | ,481   | ,791   |
| Q3  | 101,99   | 125,989  | ,271   | ,800   |
| Q4  | 102,17   | 124,652  | ,230   | ,802   |
| Q5  | 102,21   | 121,381  | ,327   | ,798   |
| Q6  | 102,49   | 128,721  | ,044   | ,810   |
| Q7  | 102,37   | 123,044  | ,289   | ,799   |
| Q8  | 102,48   | 121,040  | ,359   | ,796   |
| Q9  | 102,44   | 121,739  | ,431   | ,794   |
| Q10 | 102,48   | 121,040  | ,359   | ,796   |
| Q11 | 102,64   | 125,764  | ,214   | ,802   |
| Q12 | 104,61   | 128,751  | ,050   | ,809   |
| Q13 | 104,55   | 128,357  | ,083   | ,807   |
| Q14 | 104,73   | 132,626  | -,117  | ,814   |
| Q15 | 102,75   | 125,276  | ,149   | ,807   |
| Q16 | 102,48   | 118,380  | ,530   | ,789   |
| Q17 | 102,89   | 126,585  | ,164   | ,804   |
| Q18 | 102,37   | 119,959  | ,468   | ,792   |
| Q19 | 102,43   | 119,397  | ,469   | ,791   |
| Q20 | 102,54   | 119,868  | ,435   | ,793   |
| Q21 | 102,95   | 114,455  | ,562   | ,785   |
| Q22 | 102,11   | 125,755  | ,258   | ,800   |
| Q23 | 102,43   | 122,865  | ,357   | ,796   |
| Q24 | 102,18   | 122,766  | ,286   | ,799   |
| Q25 | 101,91   | 124,874  | ,318   | ,798   |
| Q26 | 102,00   | 120,213  | ,538   | ,790   |
| Q27 | 102,68   | 117,218  | ,511   | ,789   |
| Q28 | 102,44   | 121,760  | ,377   | ,795   |
| Q29 | 102,40   | 121,540  | ,376   | ,795   |

## Anexo 7. PRUEBA DE NORMALIDAD DE AMBAS VARIABLES

### Pruebas de normalidad

|      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|      | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| D1V1 | ,082                            | 96 | ,115 | ,974         | 96 | ,050 |
| D2V1 | ,184                            | 96 | ,000 | ,881         | 96 | ,000 |
| D3V1 | ,158                            | 96 | ,000 | ,919         | 96 | ,000 |
| V1   | ,120                            | 96 | ,002 | ,946         | 96 | ,001 |
| D1V2 | ,116                            | 96 | ,003 | ,963         | 96 | ,008 |
| D2V2 | ,107                            | 96 | ,009 | ,964         | 96 | ,010 |
| D3V2 | ,096                            | 96 | ,030 | ,958         | 96 | ,004 |
| D4V2 | ,123                            | 96 | ,001 | ,928         | 96 | ,000 |
| V2   | ,085                            | 96 | ,087 | ,973         | 96 | ,046 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

### BAREMOS

| Variable independiente       | Baja   | Media   | Alta    |
|------------------------------|--------|---------|---------|
| Motivación                   | 15--35 | 36--55  | 56—75   |
| D1: Motivación intrínseca    | 7--16  | 17--25  | 26—35   |
| D2: Motivación extrínseca    | 4—9    | 10--14  | 15—20   |
| D3: Motivación trascendental | 4—9    | 10--14  | 15—20   |
| Variable dependiente         | Malo   | Regular | Bueno   |
| Desempeño laboral            | 29--68 | 69--107 | 108—145 |
| D1: Calidad del trabajo      | 11--26 | 27--41  | 42—55   |
| D2: Responsabilidad          | 6--14  | 15--22  | 23—30   |
| D3: Trabajo en equipo        | 9--21  | 22--33  | 34—45   |
| D4: Compromiso institucional | 3--7   | 8--11   | 12—15   |

## Anexo 8. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

