



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la
empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Ramos Huaman, Luz Marleny (orcid.org/0000-0003-0202-3639)

ASESOR:

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente de estudio de investigación va dirigido a mis padres que son el motor y motivo durante el trascurso de mi carrera.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme seguir adelante en el desarrollo de la investigación. Así mismo agradezco a cada uno de los profesores por su enseñanza y apoyo. También a mi empresa Agroinver Gold Green S.A.C a quien vengo dirigiendo estos años, y por cada uno de mis colaboradores que conforman esta familia.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39
Anexo 1. Operacionalización de variables	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 4. Validación de los instrumentos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Categorías de fiabilidad	14
Tabla 2. Alfa de Cronbach Global	14
Tabla 3. Cuestionario de Motivación	14
Tabla 4. Cuestionario de desempeño laboral	15
Tabla 5. Motivación	17
Tabla 6. Desempeño laboral	18
Tabla 7. Dimensión 1. Autoconciencia	19
Tabla 8. Dimensión 2. Autorregulación	20
Tabla 9. Dimensión 3. Esfuerzo	21
Tabla 10. Dimensión 4. Empatía	22
Tabla 11. Dimensión 5. Destrezas sociales	23
Tabla 12. Prueba de normalidad	24
Tabla 13. Baremo de interpretación de Correlación	24
Tabla 14. Relación entre motivación y desempeño	25
Tabla 15. Relación entre autoconciencia y desempeño	25
Tabla 16. Relación entre autorregulación y desempeño	26
Tabla 17. Relación entre esfuerzo y desempeño	27
Tabla 18. Relación entre empatía y desempeño	27
Tabla 19. Relación entre destrezas sociales y desempeño	28

Índice de figuras

	Pág.
<i>Figura 1.</i> Motivación	17
<i>Figura 2.</i> Desempeño laboral	18
<i>Figura 3.</i> Dimensión 1. Autoconciencia	19
<i>Figura 4.</i> Dimensión 2. Autorregulación	20
<i>Figura 5.</i> Dimensión 3. Esfuerzo	21
<i>Figura 6.</i> Dimensión 4. Empatía	22
<i>Figura 7.</i> Dimensión 5. Destrezas sociales	23

Resumen

El estudio se propuso como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en Empresa Agroinver Gold Green SAC., Huaura 2020. Pertenece a los estudios de diseño no experimental, ya que solo se observó en su fenómeno natural sin manipular las variables. De corte trasversal, pues los datos son tomados por única vez en un momento específico. De nivel correlacional, pues se busca determinar el grado de relación que existe entre dos variables. La población estuvo conformada por 50 empleados pertenecientes a la empresa Agroinver Gold Green S.A.C. Se utilizó la encuesta como técnica, así mismo, fue el cuestionario el instrumento necesario para concretarlo. Se aplicó la estadística inferencial mediante la prueba Rho Spearman consiguiéndose un coeficiente de 0.410 y un p valor que es igual a 0.003 (p valor $< 0,05$), concluyéndose que existe una correlación positiva débil entre motivación y desempeño laboral, esto quiere decir que, a mayor motivación, mayor será el desempeño laboral en la empresa.

Palabras clave: Motivación, desempeño, empleados.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between motivation and work performance of employees in Empresa Agroinver Gold Green SAC, Huaura 2020. It belongs to the non-experimental design studies, as it was only observed in its natural phenomenon without manipulating the variables. Cross-sectional, as the data is taken only once at a specific time. Correlational, as it seeks to determine the degree of relationship that exists between two variables. The population consisted of 50 employees belonging to the company Agroinver Gold Green S.A.C. The survey technique was used, and the questionnaire was the necessary instrument to carry it out. Inferential statistics were applied by means of the Rho Spearman test, obtaining a coefficient of 0.410 and a p value equal to 0.003 (p value < 0.05), concluding that there is a weak positive correlation between motivation and work performance, which means that the greater the motivation, the greater the work performance in the company.

Keywords: Motivation, performance, employees.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación mueve impulsos a definir o dirigir a cada ser humano para definir un objetivo en específico, es el complemento de hacer algo en su determinado momento para lograr un fin.

A nivel internacional Arauz et al. (2018) Revista de Investigación en Psicología, manifiestan que la motivación se relaciona directamente con los impulsos, dirección y conductas. Con respecto al entorno de la motivación existe dos ambientes propicios: Ambiente laboral y la actividad del desempeño.

A nivel nacional, ESAN (2019) manifiesta que el clima organizacional afecta el entorno del colaborador, cuando el ambiente de trabajo es propicio el resultado de este es mayor a tener mejores resultados y un compromiso laboral para la compañía.

A nivel local la empresa Agroinver Gold Green S.A.C. tiene inconvenientes debido a que no se aplica de manera correcta las herramientas de liderazgo y motivación por parte de la gerencia como consecuencia en la empresa existe desinterés laboral, falta de atención a los colaboradores de parte de los jefes, dificultades para relacionarse, falta de comunicación entre sus supervisores y colaboradores, bajo desempeño laboral, no se sienten valorados por sus jefes. Así mismo el estudio de investigación se respalda en las teorías de inteligencia emocional en el trabajo de Daniel Goleman según Glover (2017). En consecuencia, a causa de las situaciones se incrementa un ambiente desfavorable para desempeño laboral de los colaboradores y jefes, ocasionando conflictos a la empresa como desprestigio para futuras contrataciones de personal. En este sentido gerentes y líderes necesitan mejorar las condiciones de vínculo entre colaborador y jefes, aumentar programas de capacitación y motivación mejorando sus emociones ante situaciones desfavorables.

En el desarrollo del estudio, se suscita el problema general de la manera siguiente: ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020? Así mismo, los problemas específicos se formulan de manera siguiente: a) ¿Qué relación existe entre autoconciencia y desempeño laboral en los colaboradores? b) ¿Qué relación

existe entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores? c) ¿Qué relación existe entre esfuerzo y desempeño laboral en los colaboradores? d) ¿Qué relación existe entre empatía y desempeño laboral en los colaboradores? e) ¿Qué relación existe entre destrezas sociales y desempeño laboral de los colaboradores?

Con respecto a la justificación de teórica, se tuvo como propósito investigar mediante pruebas, las teorías establecidas como la inteligencia emocional de la variable motivación. Como justificación se estableció plantear y determinar soluciones prácticas para la empresa Agroinver con la relación problemática halladas de insuficiente uso de motivación y desempeño laboral. Como justificación social, esta investigación fue de mucha importancia social ya que permitió desarrollar un aporte en la eficiencia de las variables mencionadas. Y por último como justificación metodológica, precisa indagar la conexión dos constructos utilizando criterios cuantitativos.

El principal fin del estudio sostiene como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020. Como objetivo específico se propuso: a) Determinar la relación entre autoconciencia y desempeño laboral en los colaboradores. b) Determinar la relación entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores. c) Determinar la relación entre esfuerzo y desempeño laboral en los colaboradores. d) Determinar la relación entre empatía y desempeño laboral en los colaboradores. e) Determinar la relación entre destrezas sociales y desempeño laboral en los colaboradores.

La hipótesis general del estudio fue: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020. A continuación, se presenta las hipótesis específicas en investigación: a) Existe relación entre autoconciencia y desempeño en los colaboradores. b) Existe relación entre autorregulación y desempeño en los colaboradores. c) Existe relación entre esfuerzo y desempeño en los colaboradores. d) Existe relación entre empatía y desempeño en los colaboradores. e) Existe relación entre destrezas sociales y desempeño en los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales de acuerdo a Deza et al. (2020) en su proyecto de investigación menciona que la "*motivación y satisfacción laboral de enfermeros en el Hospital de Tingo María de Huánuco*". Se relaciona satisfactoriamente entre variables debido a que la motivación es la clave para el desempeño laboral. Fue una indagación correlacional y prospectivo, con un total de 40 colaboradores que fueron la muestra y utilizando instrumentos medibles de Pearson de 0.80 y un $p=0.000$ estableciéndose que dentro de dos variables existe una correlación favorable. Así mismo la toma de decisiones, apoyo en el desempeño, desarrollo y beneficios laborales son factores que incrementan la motivación de tal manera que la satisfacción laboral les permite tener un ambiente saludable.

Según Peña (2019) en su estudio desarrollado "*Motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. N°46 Juan Pablo II del Distrito de San Juan de Lurigancho 2016*", se propuso como objetivo comprobar que la motivación se asocia directa con el desempeño laboral. Es de estudio cuantitativo, básica, no experimental - correlacional, trabajaron dos (2) cuestionarios con valoración Likert. Después de haberse prosperado el estudio se aplicó los instrumentos y realizando el proceso estadístico, se concluyó que la motivación ($r=0.779$) tiene relación significativa ($p < 0.000$) con el desempeño.

Por su parte Chávez et al. (2020) en su estudio de investigación "*estrategias motivacionales y desempeño laboral en docentes de nivel secundario colegio trilce, Chiclayo Perú*". El propósito fue mejorar la motivación y con ello el desempeño laboral, con un estudio de diseño descriptivo en una muestra de 20 docentes construido por 30 ítems de instrumentos aplicativo es la prueba de alfa de Cronbach teniendo como resultado un 0.72. con los resultados obtenidos se plantea dichas estrategias en la distribución de desarrollo, implementación de programas, integración, plan de habilidades y relaciones interpersonales. Como conclusión de investigación la motivación es el impulso para los docentes que les permite crecer sus habilidades para desarrollar un profesional con carácter educativa.

Por su parte Mendoza (2019) en su investigación *"motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense"*. De enfoque metodológico descriptivo, el enfoque fue cuantitativo; no experimental, trabajando con una muestra de 60 docentes que llegaron a ser encuestados, utilizando el cuestionario, dando como resultado un 0.376 de Rho de Spearman, categorizándose como una relación positiva alta.

Según Gimena (2018), en su investigación *"motivación y el desempeño laboral en los administrativos de las I.E.P. de la provincia de San Martín"*. Se propuso comprobar que la motivación posee relación con el desempeño laboral, abordando un método cuantitativo y teniendo a 186 colaboradores como muestra, obtuvo resultados favorables de Alfa de Cronbach de un 0.80 motivación y 0.86 desempeño. Los hallazgos de Rho de Spearman fueron de $r=0.389$ $p=0.000$) determina que la motivación si posee relación con el desempeño laboral, pero dando como resultado una disminución entre variables.

En el contexto internacional, según Díaz (2019), en su tesis titulado *"cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de instituciones de los Municipios de Bochil y Jototol, Chiapas de México"* El objetivo es ordenar el grado de desempeño laboral según la sensación de los colaboradores, el estudio es de tipo trasversal y explicativa con una muestra de 87 empleados, una escala Likert, instrumento de alfa de Cronbach, se obtuvo que el desempeño laboral ($n=726$) y cultura organizacional ($n=871$) el nivel significativo es menor a 0.50 esto significa que la cultura organizacional y desempeño existe una influencia positiva entre colaboradores.

Por su parte a Sum (2015), en su estudio *"motivación y desempeño laboral del personal administrativo de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango Guatemala"*. Se propuso el objetivo de demostrar que la motivación tiene influencia sobre el desempeño del personal. La investigación es de ejemplo descriptivo empleando un argumento psicométrico, para instaurar el grado en desempeño laboral, con una muestra de 34 colaboradores, se concluye que la motivación tiene influencia sobre el desempeño laboral así mismo los incentivos o premios labores ayuda a que trabajen con entusiasmo en cada área encomendada.

Para López (2018) en su estudio titulada "*satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la IE. bilingüe Santiago Mayor de Guayaquil*". En la investigación tuvo como motivo decretar el vínculo entre satisfacción laboral y desempeño del colaborador. Se basó en un diseño descriptivo y aplicó la técnica e instrumento Moore. Por otro lado, existe una relación directa para las variables análisis medio y los colaboradores se sienten solo en un 50% satisfechos, con un porcentaje de participación mayor del 60%. Se ejecuta un plan de acción y capacitación para elevar la relación de manera positiva entre satisfacción y desempeño en los colaboradores.

De acuerdo a Muratalla y Gonzales (2018) en su investigación "*impacto de la motivación en el rendimiento laboral de la compañía Cinépolis Sahuayo de México*". El objetivo es analizar el efecto sobre la motivación y rendimiento en plaza Cinépolis, con un estudio descriptivo, explicativo. Por otro lado, el resultado de dicha investigación se obtienen con instrumentos medibles correlacional de Pearson con un resultado de 0.69 entre los constructos, al igual que en los indicadores de capacitación ($r_s=0.89$) y recompensa por incentivos ($r_s=0.82$), se finaliza por conclusión que las capacitaciones y recompensas incide en el rendimiento laboral en los colaboradores teniendo como efecto positivo en la organización.

Así mismo Winter (2018) en sus investigaciones "*rendimiento y motivación en un curso de aprendizaje invertido de la escuela secundaria Hawái*". Cuyo propósito identificar la conexión entre motivación y desempeño en el curso, aplicando la encuesta tipo Likert como resultado que la tecnología puede influir en la motivación y aumentado un mejor desempeño a través de una instrucción diferenciada.

En cuanto a las teorías relacionadas; la motivación para Hermanos H&L (2017) motivación en tiempos difíciles nos menciona que la motivación son aquellos procesos internos que energizan y dirigen nuestra conducta. La energía que da fuerza a una acción Humana es diferente a la energía de una máquina que se puede en forma de kilo-watts o joule. Cuando hablamos de motivación, hablamos de conciencia, que centraliza todas nuestras facultades. El cuerpo es solo el soporte físico de esa conciencia (p. 39).

Por otro lado, Brian (2016) reconoce que La clave para mantener a los colaboradores motivados en su parte se debe a que exista una relación de comunicación efectiva entre gerente y colaborador como resultado de este convenio obtendrán mejores resultados como en la efectividad, productividad en la organización (p. 11.)

De acuerdo a Schmid & Dowling (2020), la motivación y la tecnología permite a los gerentes monitorear a sus colaboradores y al mismo tiempo se percibe oportunidades o amenazas en las innovaciones así pueda crear herramientas que puedan incrementar la productividad.

Eleftherios (2020) considera que las motivaciones internas son efectivas se emplea retribuciones en las bonificaciones o reconocimientos, a diferencia de la motivación externa se basa en satisfacer tiempos, vacaciones o flexibilidad de trabajo. Los líderes deben de elegir bien que herramienta se relaciona eficazmente y no correr el riesgo de fallar en alguna innovación.

De acuerdo a Charleu (2017) reconoce que "motivación es el conjunto de energía que desencadenan, orientan y mantienen un comportamiento dado a fin de obtener resultado". (p.15.)

Deressa & Zeru (2019) manifiesta que los colaboradores tienen diferente necesidad competitivas dentro de ellos considera que la motivación es un incentivo y no un estado de ánimo aumenta la moral de los empleados y reduce el porcentaje de que abandonen su puesto de trabajo.

Josep (2015) afirma que la motivación es un estado de ánimo que forman emociones, sentimientos, interés, actitud de una persona a la otra. (p.6.)

Badubi (2017) considera que los colaboradores que carecen de motivación en su área de trabajo manifiestan un riesgo a la hora de ejercer sus actividades del día a día, la tarea de la organización es tener la fuerza laboral equilibrada y las emociones establecidas por cada integrante de la empresa.

Baljoom et al. (2018) manifiesta que la felicidad es un estado de ánimo psicológico en que influye en la motivación en el trabajo, considera que cada cierto

tiempo los colaboradores deben tener un asesoramiento y atención en promover sus activos psicológicos así mejorando los niveles de felicidad.

Yarborough & Fedesco (2020), manifiesta que la esperanza, el costo, y el valor influyen principalmente en la motivación, esto hace que cada individuo experimenta nuevas formas de autodeterminación de acuerdo a su conducta o expectativas que este aspire.

Por lo propuesto Glover (2017) en su libro la inteligencia emocional según Goleman, recopila argumentos de científicos como actitudes humanas para investigar el valor racional como anticipar el éxito en la vida, empresa, familia o relación sociales.

Se cree que el sub consciente intelectual no es suficiente para el valorar el éxito personal y profesional de una persona. La inteligencia pura no otorga los parámetros suficientes para saber si se ha detenido o se va a tener éxito en la vida. (p.72).

Por otro lado, también Glover (2017) en su libro de inteligencia emocional según Goleman las personas más inteligentes pueden llegar a hundirse ante un impulso incontrolable, ya que no pueden controlar los impulsos o trastornos de uno mismo, como consecuencias disminuye la capacidad de pensar. Para Goleman la inteligencia emocional es lo primordial para la superación de las habilidades intelectuales.

En el modelo encontramos 5 elementos como dimensiones a considerar en la investigación:

- Autoconciencia: Es reconocer y saber identificar los sentimientos o emociones para poder identificar y desarrollar nuevas estrategias con las propias fortalezas y limitaciones.
- Autorregulación: Ser conscientes de las propias emociones que genera nuestro entorno, controlar los pensamientos de forma apropiada tomando conciencia asumiendo las responsabilidades del propio desempeño laboral

- Esfuerzo: Son los impulsos o logros por mejorar ante las oportunidades, cuando una persona se siente motivado o identificado con la organización el compromiso con sus metas de grupo u organización serán exitosas.
- La empatía: Tener conciencia emocional darse cuenta de los sentimientos de los demás, reconocer las necesidades de quienes nos rodea y poder entender las perspectivas de los compañeros de trabajo.
- Destrezas sociales: Comunicación, liderazgo, colaboración son tácticas que ayuda a desarrollar situaciones sociales.

Con respecto a las teorías relacionadas: desempeño laboral de acuerdo a Alles (2016) en su libro selección por competencias vol. 1, manifiesta que un óptimo desempeño exitoso se requiere de funciones importantes tales como el talento, el conocimiento y competencias para producir una interacción eficaz para un puesto de trabajo (p. 62).

Allles (2016), en su libro Gestión de personas, manifiesta que la herramienta utilizada por los jefes de cada área no siempre son las correctas para evaluar el desempeño laboral se tiene que medir cuidadosamente cada herramienta que se utiliza en relación con el desempeño ya que los colaboradores que forman la empresa están disconformes no con la gestión utilizada en los R.H.H si no de manera indirecta con los resultados obtenidos (p. 33).

De acuerdo a Elar (2017) en la revista muro de la investigación, en su estudio con respecto a los docentes adventistas peruana sur, se encontró que el desempeño laboral es escaso al factor clima organizacional ya que su espiritualidad y fe del docente hace que su empeño y desarrollo sea positivo para la institución.

De acuerdo a Duran (2019). El desempeño organizacional en la actualidad debe ser aplicada rigurosamente para el éxito de una compañía, hoy en día han surgido varios conceptos como herramienta de medición tales como evaluación de desempeño laboral para respaldar las decisiones ya que toda estimulo genera un valor en las cualidades de una persona.

En los siguientes apartados se detalla sobre el modelo de evaluación de desempeño:

- Desarrollo: Dentro de la empresa se debe desarrollar un plan en el que les facilite las herramientas que permitan a los colaboradores identificarse y sentir que son parte de la compañía, ya no solo implica las remuneraciones económicas si no identificación emocional. De tal modo ganaran confianza y seguridad a la hora de hacer su labor.
- Productividad: Monitorear constantemente a los grupos de trabajos de acuerdo a cómo van desarrollando sus funciones y verificar que los recursos sean aplicados adecuadamente.
- Comunicación: Es uno de los soportes más importantes de toda organización, se debe trabajar cuidadosamente que la comunicación llegue acorde a cada colaborador y pueda establecer comunicaciones entre equipos y compañeros de trabajo expresando su emoción, así se pueda establecer bases sólidas entre colaborador y jefe. Se puede aplicar como fases de retroalimentación o feedback.
- Compromiso: El compromiso de colaborador con la empresa dependerá mucho de la los niveles de motivación que esté presente, debe existir un proceso de evaluación de desempeño para analizar periódicamente la situación actual del colaborador, así pueda ser consciente de lo que está haciendo y por lo que le faltará hacer en el futuro, esto ayudaría a incrementar sus niveles de aspiraciones para culminar un proceso (p. 64-65).

Leitao et al. (2019), consideran que el respaldo y el ser escuchados por sus supervisores influye grandemente en el bienestar y desarrollo laboral estimulando la productividad de cada colaborador.

Gong et al. (2019), manifiestan que el agotamiento o aumento de carga laboral afecta al colaborador como consecuencia negativa en los colaboradores manifiestan una alta presión en desarrollar sus actividades aumentando así la tasa de absentismo laboral.

Ajayi (2018) considera que el estrés disminuye la labor organizacional como resultados mala calidad de trabajo, mayor rotación, ansiedad, trastornos emocionales desequilibrando el desarrollo laboral de cada individuo por ello la organización debe mejorar el asesoramiento administrativo adecuado para optimizar la carga de trabajo a los colaboradores con el fin de minimizar el estrés.

Tanveer et al. (2020) manifiesta que para mantener a los colaboradores comprometidos cada uno de los gerentes debe garantizar un nivel de comprensión y comunicación intercambiando continuamente conocimientos los unos con los otros. la organización debe tener en claro que el compromiso laboral por parte de los colaboradores debe estar en el mismo nivel de intercambio de conocimiento de los gerentes.

Brown et al. (2015), considera que la confianza del colaborar hacia los gerentes a influenciado a un mejor desempeño en la empresa, el trato del gerente a los colaboradores debe ser con honestidad, sinceridad y escuchar las opiniones de los demás dando como resultado el incremento de fidelidad laboral.

Brenya, & Abgsonema (2020) considera que para un mejor desempeño se deben de establecer procesos tales como alineación, seguimiento, retroalimentación y supervisión como interno o externo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De tipo aplicada, puesto que Lozada (2014) manifiesta que es la búsqueda de conocimiento a través de la aplicación directa de los problemas formulados, se fundamenta en hallazgos determinados por estudios básicos.

El estudio empleó un diseño no experimental, por ello Gabriel (2017) nos manifiesta que solo se observó en su fenómeno natural sin manipular las variables.

La investigación aplicó un corte transversal, por ello Pérez & Pérez (2020) manifiestan que los datos son tomados por única vez en un momento específico. (p. 404).

Por último, el nivel fue correlacional; Paredes (2019) indica que estos estudios se caracterizan por buscar establecer la asociación que prevalece entre dos constructos.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Motivación: Según Abarca (2016) explica que es una vía de desarrollo en cada persona para obtener una calidad de vida mejor, de acuerdo a su libertad personal los individuos con motivación tendrán deseos de esmerarse y optimismo suficiente para enfrentar con calma los obstáculos utilizando cada inteligencia emocional dentro de la organización aumentando la capacidad de gozo en el trabajo.

V2: Desempeño laboral: De acuerdo a Duran (2019) manifiesta que el desempeño permite medir y analizar las funciones, tareas, responsabilidades y objetivos que se debe alcanzar dentro de la organización.

De acuerdo a López (2020) manifiesta que las variables cualitativas se representan en general con palabras, clasificándose en ordinal y nominal.

Las variables fueron sistematizadas en un cuadro de operacionalización que se encuentra en el Anexo 1

3.3 Población, muestra y muestreo

En la definición de población, se hace énfasis que está integrada por unidades o elementos a los cuales se le harán los respectivos análisis para llegar a conclusiones concretas. En el estudio, lo conformaron 50 colaboradores de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C provincia de Huaura.

Por tratarse de una población pequeña menores de 100 se encuestó al total de la población considerándose para ese caso como muestra censal. Según Romani (2018) se considera muestra censal al utilizar y selecciona al 100% de la población en medida que no influirá en su conformación.

Criterios de inclusión: La población a encuestar estuvo conformada por los colaboradores del área de gerencia, supervisores y área de producción. Todos aquellos con contrato laboral vigente.

Criterios de exclusión: Se descartó a los colaboradores del área de finanzas y almacén por ser personal que no laboral en forma regular en la empresa.

Unidad de análisis: Estuvo representado por cada uno de los integrantes dentro de un estudio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Al tener una población de 50 personas la investigación estuvo agrupada por los colaboradores del área gerencial, supervisores y área productiva de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C por este entendimiento se empleó la técnica de encuestas y el uso del cuestionario en escala valorativa de Likert, que ayudó almacenar información de forma organizada para determinar la asociación entre los fenómenos.

Confiabilidad del instrumento

Carrasco (2008), sostiene que la confiabilidad refleja la efectividad del cuestionario para ofrecer hallazgos similares, al suministrarse en varias oportunidades a la misma población.

En la investigación se manejó el Alfa Cronbach para establecer la fiabilidad de los instrumentos, utilizando la siguiente tabla para la interpretación:

Tabla 1.

Categorías de fiabilidad.

Valores	Categoría
+0,0-0,2	Despreciable
+0,2-0,4	Baja
+0,4-0,6	Moderada
+0,6-0,8	Marcada
+0,8-1,0	Muy alta

Fuente: Valderrama (2016)

Tabla 2.

Alfa de Cronbach Global

Alfa de Cronbach	N
0,871	36

Fuente: SPSS v. 25

De acuerdo a la prueba de Alfa Cronbach, se da como resultado un 0,871 para ambas variables. Determinándose que el instrumento ofrece confiabilidad muy alta (de acuerdo a la tabla 1) para ser aplicado en investigaciones.

Tabla 3.

Cuestionario 1

Alfa de Cronbach	N
0,855	20

Fuente: SPSS v. 25

Se realizó un análisis a los ítems designados para la variable motivación, dando como resultado un valor final de 0,855, lo cual evidencia que los reactivos ofrecen confiabilidad muy alta (de acuerdo a la tabla 1) para ser aplicado en investigaciones.

Tabla 4.

Cuestionario 2

Alfa de Cronbach	N
,804	16

Fuente: SPSS v. 25

Se realizó un análisis a los ítems designados para el desempeño laboral, dando como resultado un indicador de 0.804, lo cual evidencia que los reactivos ofrecen confiabilidad muy alta (de acuerdo a la tabla 1) para ser aplicado en investigaciones.

Validez del instrumento

Para la validez se realizó un proceso de juicio de expertos a cada uno de los enunciados asignados para cada indicador y dimensión, para lo cual se llegó a obtener resultados positivos y se pueden ver mayores detalles en el anexo 6.

3.5 Procedimientos

La indagación inició con la problemática de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C de la provincia de Huaura, teniendo como requisito por dos variables cualitativas. El recojo de información se aplicó a 50 colaboradores, mediante la técnica de encuesta concluyendo con la elaboración, análisis de los datos y conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

La información recopilada se registró en una hoja de cálculo del Microsoft Excel, posteriormente se llevó a cabo el promedio de los documentos obtenidos de las variables, dimensiones y los indicadores. Por otra parte, las informaciones fueron procesados con el software SPSS, para conseguir los resultados de la estadística descriptiva e inferencial, además se buscó comprobar la conexión existente entre las variables que fueron representados en la investigación para contrastar las hipótesis establecidas.

Para Ponce et al. (2020) manifiestan que la estadística descriptiva es el resumen numérico de un análisis y la estadística inferencial el cual argumenta el grado de asociación entre las variables en concreto.

3.7 Aspectos éticos

El estudio que se realizó en la empresa Agroinver Gold Green S.A.C. cumplió con aspectos con una aprobación y supervisión del gerente de la empresa para ejecutar la investigación considerando la confidencialidad de los encuestados por este motivo se expresa con veracidad los recolectado, de igual modo la investigación cumplió con respetar las normas APA respetando a la manipulación y resultados sin alterarlos.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 5.

Motivación

	Frecuencia	%
Muy bajo	11	22,0
Bajo	14	28,0
Regular	11	22,0
Alto	7	14,0
Muy alto	7	14,0
Total	50	100,0

Fuente: Colaboradores de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C.

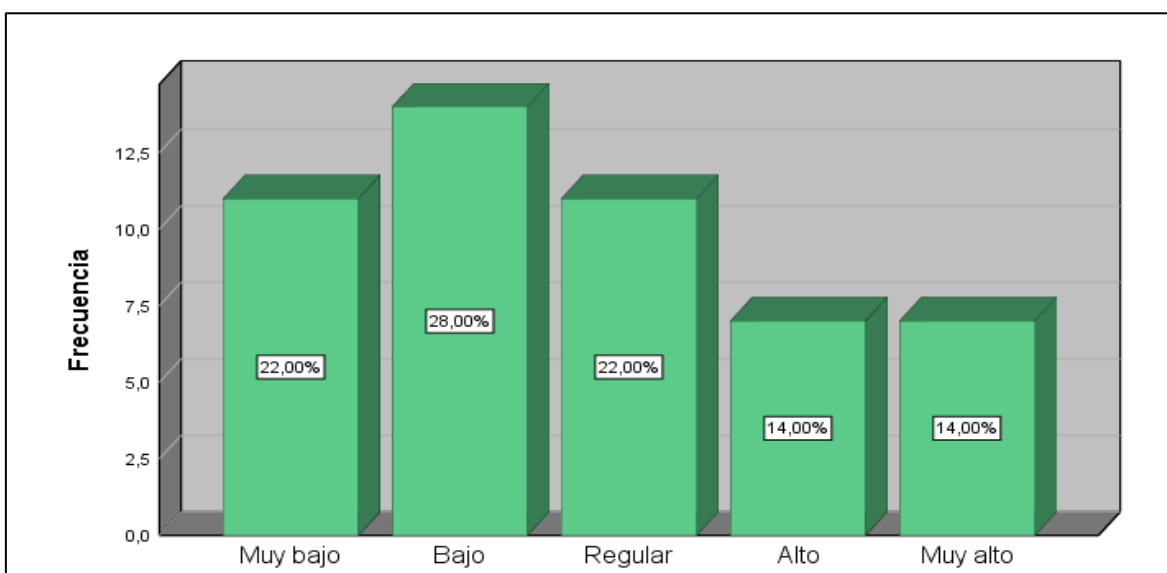


Figura 1. Resultado descriptivo. Variable motivación.

Interpretación:

En la tabla 5, se precisa que de 50 colaboradores de la Empresa Agroinver Gold Green S.A.C., el 22% (11) presentó motivación muy baja para realizar sus funciones, el 28% (14) se categorizó en un nivel bajo, el 22% (11) ostentó un nivel regular, el 14% (7) un nivel alto y el 14% (7) evidenció un nivel muy alto de motivación, suponiéndose que motivación es el conjunto de energía que desencadenan, orientan y mantienen un comportamiento dado con el propósito de obtener un resultado. Entonces, se puede precisar que la mayoría de los colaboradores no se sienten motivados, pues la proporción es mayor entre muy bajo y bajo.

Tabla 6.

Desempeño laboral

	Frecuencia	%
Muy bajo	12	24,0
Bajo	14	28,0
Regular	9	18,0
Alto	13	26,0
Muy alto	2	4,0
Total	50	100,0

Fuente: Colaboradores de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C.

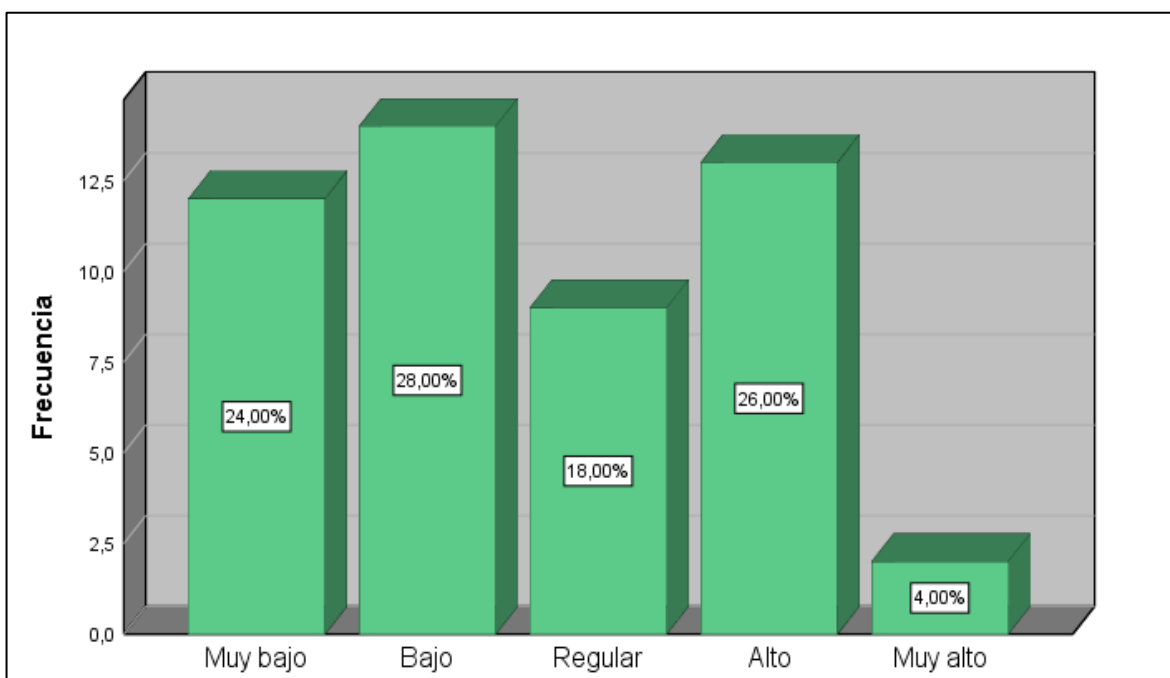


Figura 2. Resultado descriptivo. Variable desempeño laboral

Interpretación:

En la tabla 6, se precisa que de 50 colaboradores de la Empresa Agroinver Gold Green S.A.C., el 24% (12) consideró que el desempeño laboral es muy bajo, el 28% (14) lo categorizó como bajo, el 18% (11) afirmó que es regular, el 26% (13) lo estableció como alto y el 4% (7) indicó que el desempeño laboral en la empresa es muy alto, suponiéndose que el desempeño es aquella fuerza que aplica el individuo para alcanzar metas de su trabajo y de la organización, vemos pues que los colaboradores no vienen teniendo buenos desempeños, pues la proporción es mayor entre muy bajo y bajo.

Tabla 7.

Dimensión 1. Autoconciencia

	Frecuencia	%
Muy bajo	6	12,0
Bajo	23	46,0
Regular	15	30,0
Alto	5	10,0
Muy alto	1	2,0
Total	50	100,0

Fuente: Colaboradores de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C.

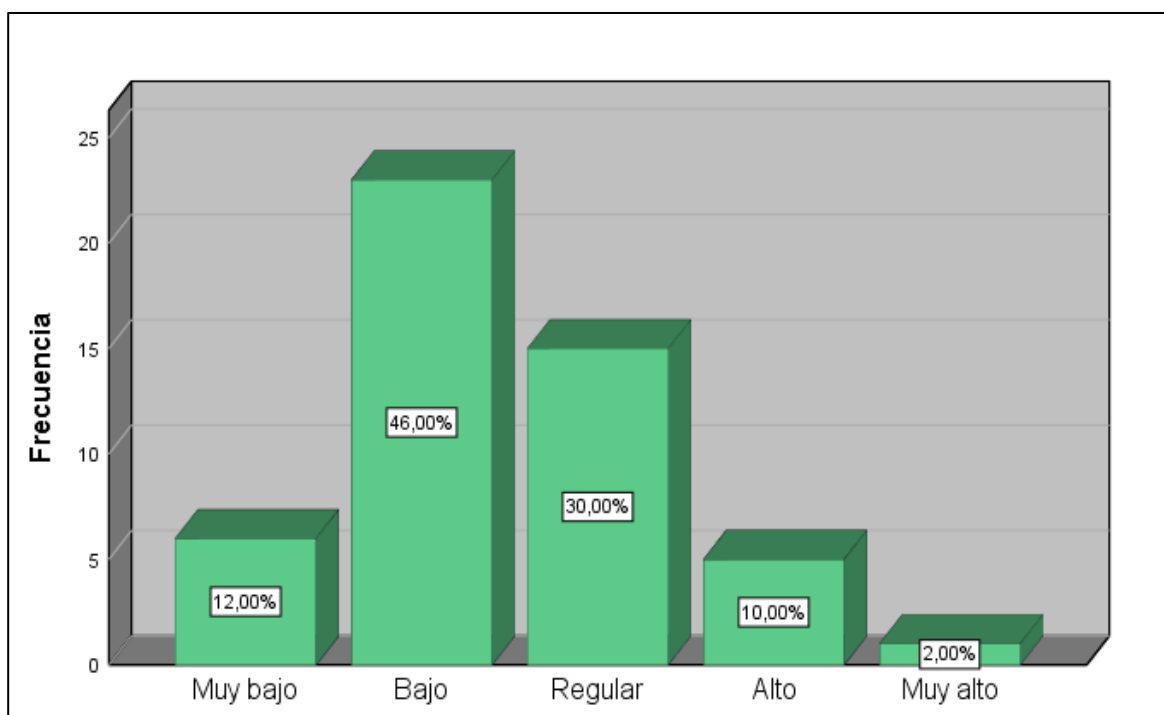


Figura 3. Dimensión 1. Autoconciencia.

Interpretación:

En la tabla 7, se precisa que de 50 colaboradores de la Empresa Agroinver Gold Green S.A.C., el 12% (6) consideró que el autoconciencia es muy bajo, el 46% (23) lo categorizó como bajo, el 30% (15) afirmó que es regular, el 10% (5) lo estableció como alto y el 2% (1) indicó que el autoconocimiento en la empresa es muy alto, suponiéndose que la autoconciencia es reconocer las emociones para poder desarrollar nuevas estrategias con las propias fortalezas y limitaciones, vemos pues, que los colaboradores tienen dificultades para hacerlo, pues la proporción es mayor en el nivel bajo.

Tabla 8.

Dimensión 2. Autorregulación

	Frecuencia	%
Muy bajo	11	22,0
Bajo	12	24,0
Regular	9	18,0
Alto	16	32,0
Muy alto	2	4,0
Total	50	100,0

Fuente: Colaboradores de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C.

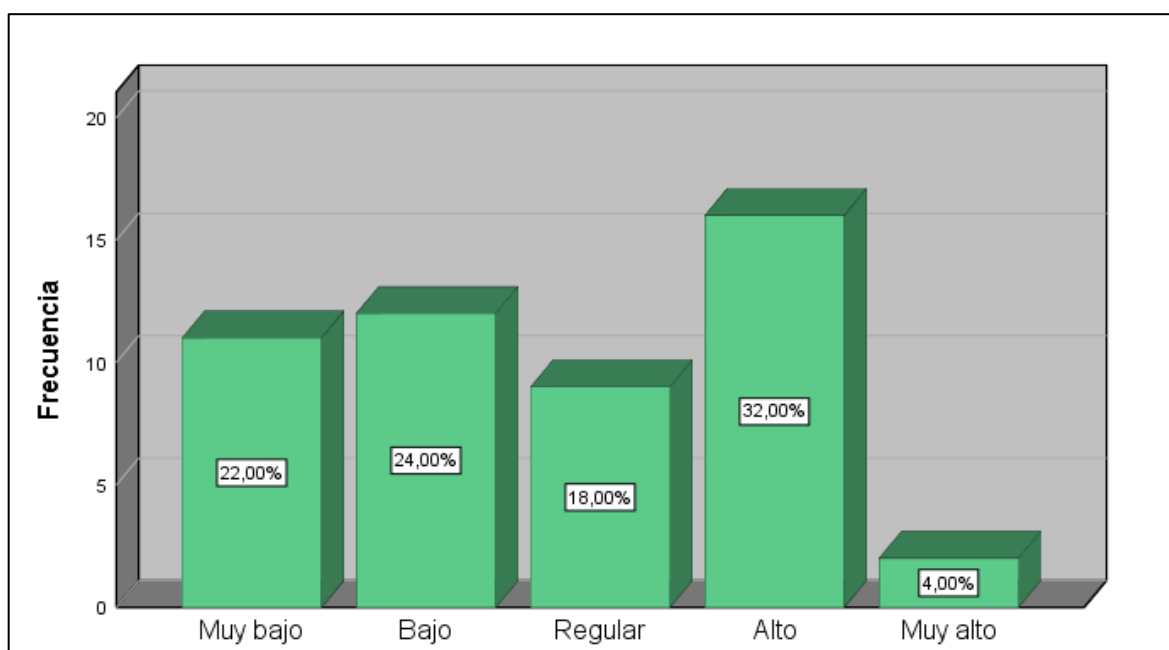


Figura 3. Dimensión 2. Autorregulación

Interpretación:

En la tabla 8, se precisa que de 50 colaboradores de la Empresa Agroinver Gold Green S.A.C., el 22% (11) consideró que la autorregulación es muy bajo, el 24% (12) lo categorizó como bajo, el 18% (9) afirmó que es regular, el 32% (16) lo estableció como alto y el 4% (2) indicó que la autorregulación en la empresa es muy alto, suponiéndose que ello, se trata de ser conscientes de las propias emociones que genera nuestro entorno, controlar los pensamientos de forma apropiada tomando conciencia asumiendo las responsabilidades del propio desempeño laboral, vemos pues, que los colaboradores tienen dificultades para hacerlo, pues la proporción es mayor en el nivel muy bajo y bajo.

Tabla 9.

Dimensión 3. Esfuerzo

	Frecuencia	%
Muy bajo	10	20,0
Bajo	11	22,0
Regular	23	46,0
Alto	3	6,0
Muy alto	3	6,0
Total	50	100,0

Fuente: Colaboradores de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C.

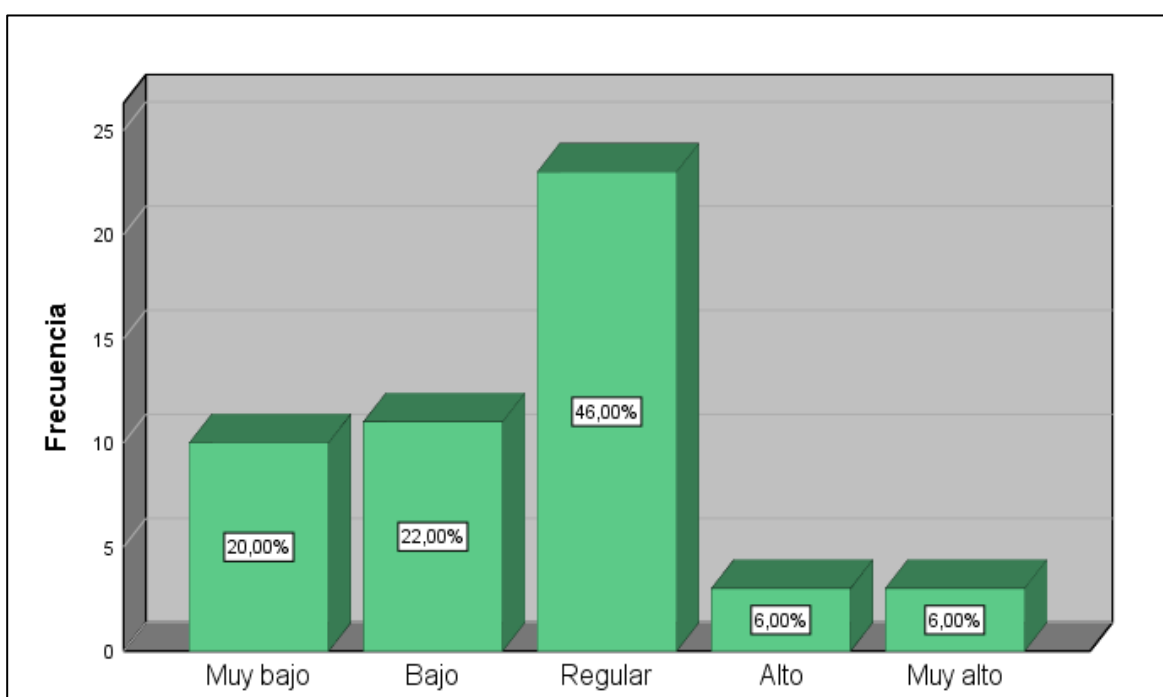


Figura 4. Dimensión 3. Esfuerzo.

Interpretación:

En la tabla 9, se precisa que de 50 colaboradores de la Empresa Agroinver Gold Green S.A.C., el 20% (10) consideró que el esfuerzo es muy bajo, el 22% (11) lo categorizó como bajo, el 46% (23) afirmó que es regular, el 6% (3) lo estableció como alto y el 6% (3) indicó que el esfuerzo en la empresa es muy alto, suponiéndose que ello, se trata de impulsos positivos generados por la identidad hacia la organización para alcanzar objetivos, vemos pues, que no se encuentra en la categoría apropiada ya que predominó el nivel regular, demostrando que los colaboradores no están muy identificados.

Tabla 10.
Dimensión 4. Empatía

	Frecuencia	%
Muy bajo	9	18,0
Bajo	22	44,0
Regular	6	12,0
Alto	11	22,0
Muy alto	2	4,0
Total	50	100,0

Fuente: Colaboradores de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C.

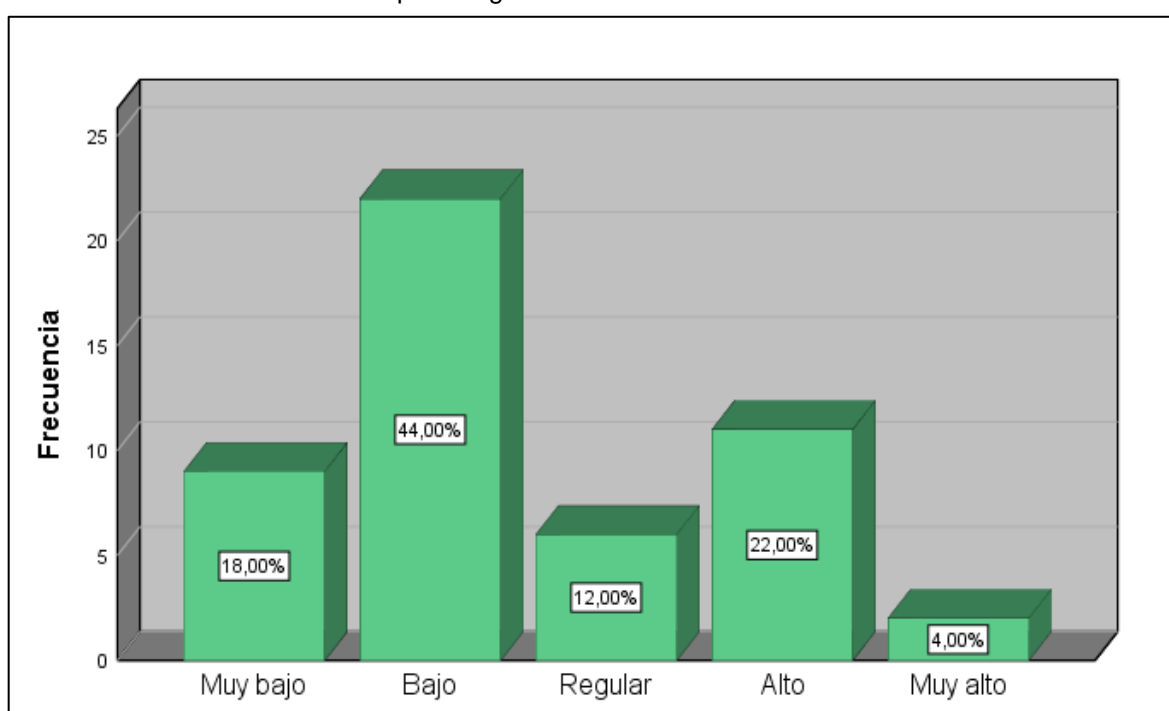


Figura 5. Dimensión 4. Empatía.

Interpretación:

En la tabla 10, se precisa que de 50 colaboradores de la Empresa Agroinver Gold Green S.A.C el 18% (9) consideró que la empatía es muy bajo, el 44% (22) lo categorizó como bajo, el 12% (6) afirmó que es regular, el 22% (11) lo estableció como alto y el 4% (2) indicó que la empatía en la empresa es muy alto, suponiéndose que ello, se trata de darse cuenta de los sentimientos de los demás, reconocer las necesidades de quienes nos rodea y poder entender las perspectivas de los compañeros de trabajo, vemos pues, que esta condición está en un nivel muy bajo y bajo, demostrando que son pocos los colaboradores que son empáticos.

Tabla 11.

Dimensión 5. Destrezas sociales

	Frecuencia	%
Muy bajo	12	24,0
Bajo	12	24,0
Regular	13	26,0
Alto	10	20,0
Muy alto	3	6,0
Total	50	100,0

Fuente: Colaboradores de la empresa Agroinver Gold Green S.A.C.

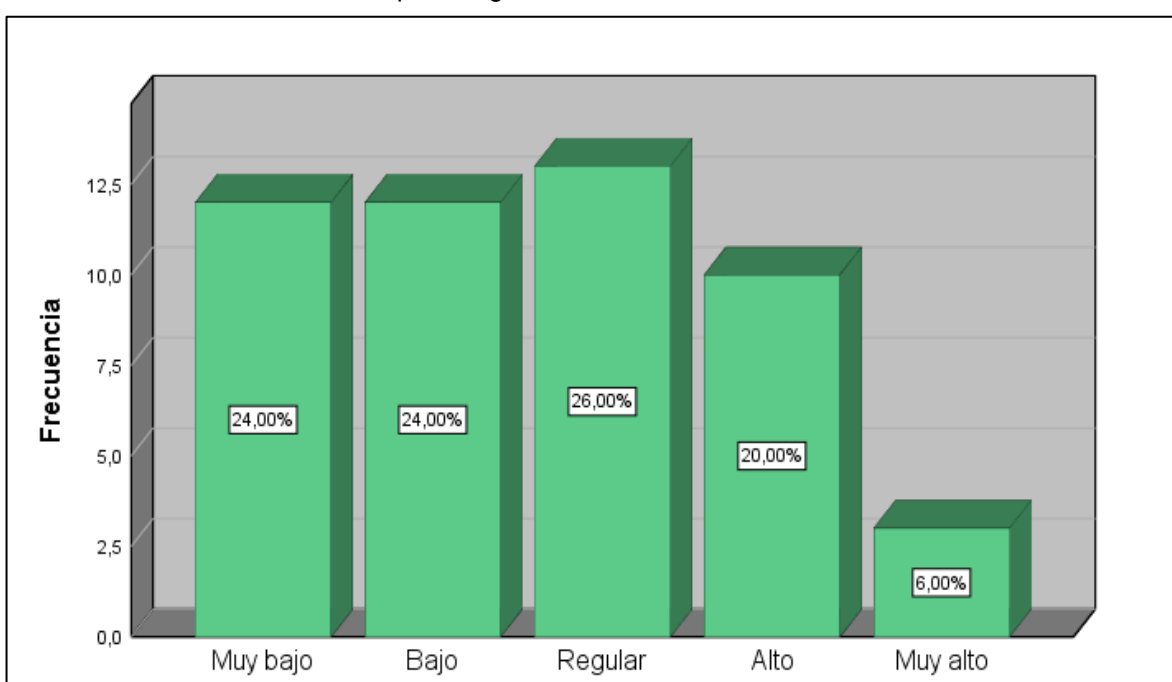


Figura 6. Dimensión5. Destrezas sociales

Interpretación:

En la tabla 11, se precisa que de 50 colaboradores de la Empresa Agroinver Gold Green S.A.C., el 24% (12) consideró que las destrezas sociales es muy bajo, el 24% (12) lo categorizó como bajo, el 26% (13) afirmó que es regular, el 20% (10) lo estableció como alto y el 6% (3) indicó que las destrezas sociales en la empresa es muy alto, suponiéndose que ello, se trata de la capacidad de comunicación, liderazgo, colaboración son tácticas que ayuda a desarrollar situaciones sociales, vemos pues, que esta condición está en un nivel muy bajo y bajo, demostrando que son pocos los colaboradores que poseen estas habilidades.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 12.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	P
Motivación	,210	50	,000
Desempeño laboral	,235	50	,000

Nota: Se uso Kolmogórov-Smirnov debido que es adecuada cuando la muestra es \geq a 50 unidades.

La prueba de Kolmogorov – Smirnov (K-S) es utilizada, según Rivas et al. (2015) en estudios donde la muestra es más de 50 unidades de estudio y las variables son cuantitativas.

En la tabla 12, se muestra como hallazgo un p valor de 0.000 en ambas variables de motivación y desempeño laboral, reflejando que los datos no tienen distribución normal. Por lo tanto, se usó la prueba Rho de Spearman para establecer el grado de relación entre los constructos.

Por ello, se presenta las siguientes expresiones o categorías:

Tabla 13.

Baremo de interpretación del coeficiente

Indicador	Categorías
+1.00	Positiva perfecta
+0.80	Positiva muy fuerte
+0.60	Positiva fuerte
+0.40	Positiva moderada
+0.20	Positiva débil
+0.00	No hay relación

Fuente: Laguna (2014)

4.2.2. Prueba de correlación

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020..

Ha: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Tabla 14.

Relación entre motivación y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coef.	,381**
		Sig.	,006
		N	50

De acuerdo a la tabla 14, se encontró un coeficiente de 0.381 y un p valor 0.006 de Spearman, interpretado como relación positiva débil entre los constructos (véase tabla 13). Por consiguiente, se infiere que la motivación tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C Huaura 2020.

Hipótesis específica 01

Ho: No existe relación entre autoconciencia y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre autoconciencia y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Tabla 15.

Relación entre autoconciencia y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Autoconciencia	Coef.	,410**
		Sig.	,003
		N	50

De acuerdo a la tabla 15, se presentó un coeficiente de 0.410 y un p valor 0.003 de Rho de Spearman. Hallazgos que evidencian que existe una relación positiva moderada entre autoconciencia y desempeño (véase tabla 13). Por consiguiente, se infirió que la autoconciencia tiene relación con el desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C, Huaura 2020.

Hipótesis específica 02

Ho: No existe relación entre autorregulación y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre autorregulación y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Tabla 16.

Relación entre autorregulación y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coef.	,296*
Rho de Spearman	Autorregulación	Sig.	,001
		N	50

De acuerdo a la tabla 16, se presentó un valor de coeficiente de 0.296 y un p valor 0.001 de Rho de Spearman. Hallazgos que evidencian que existe una relación positiva débil entre autorregulación y desempeño laboral (véase tabla 13). Por consiguiente, se aceptó que la autorregulación tiene relación con el desempeño en los colaboradores en Empresa Agroinver Gold Green S.A.C, Huaura 2020.

Hipótesis específica 03

Ho: No existe relación entre esfuerzo y desempeño en los colaboradores en la empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre esfuerzo y desempeño en los colaboradores en la empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Tabla 17.

Relación entre esfuerzo y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman		Coef.	,283*
	Esfuerzo	Sig.	,007
		N	50

De acuerdo a la tabla 17, se presentó un valor de coeficiente de 0.283 y un p valor 0.007 de Rho de Spearman. Hallazgos que evidencian que existe una relación positiva débil entre esfuerzo y desempeño laboral (véase tabla 13). Por consiguiente, se infiere que el esfuerzo tiene relación con el desempeño en los colaboradores en Empresa Agroinver Gold Green S.A.C Huaura 2020.

Hipótesis específica 04

Ho: No existe relación entre empatía y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre empatía y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Tabla 18.

Relación entre empatía y desempeño laboral

			Desempeño laboral
		Coef.	,367
Rho de Spearman	Empatía	Sig.	,006
		N	50

De acuerdo a la tabla 18, se presentó un coeficiente de 0.367 y un p valor 0.006 de Rho de Spearman. Hallazgos que evidencian que existe una relación positiva débil entre empatía y desempeño laboral (véase tabla 13). Por consiguiente, se establece que la empatía se llegó a relacionar con el desempeño en los colaboradores en Empresa Agroinver Gold Green S.A.C, 2020.

Hipótesis específica 05

Ho: No existe relación entre destrezas sociales y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre destrezas sociales y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

Tabla 19.*Relación entre destrezas sociales y desempeño laboral*

			Desempeño laboral
		Coef	,406**
Rho de Spearman	Destrezas sociales	Sig.	,003
		N	50

De acuerdo a la tabla 19, se presentó un coeficiente de 0.406 y un p valor 0.003 de la prueba de Rho de Spearman. Hallazgos que evidencian que existe una relación positiva moderada entre destrezas sociales y desempeño laboral (véase tabla 13). Por consiguiente, se determina que las destrezas sociales tienen relación con el desempeño en los colaboradores en Empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.

V. DISCUSIÓN

El estudio se propuso como objetivo corroborar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020. Encontrándose como resultado general un coeficiente de 0.381 y un p valor que es igual a 0.006 (p valor $< 0,05$). Datos que al ser comparado con lo encontrado por Mendoza (2019), que fue un coeficiente de 0.376 (relación positiva moderada) y sig. de 0.000, permite afirmar que la motivación se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral; además, Hellriegel, Jackson y Slocum (2011), indican que la motivación es una condición psicológica y que se podría considerar como un proceso en el cual influían dos factores. Estos eran, los factores intrínsecos y los factores extrínsecos. Estos inciden de significativamente en el rendimiento del trabajador para lograr las metas que se proponen en las organizaciones.

Por otro lado, Alles (2016) explica que el óptimo desempeño requiere de funciones importantes tales como el talento, el conocimiento, motivación y competencias para producir una interacción eficaz para un puesto de trabajo.

Para el primer objetivo específico, se encontró que existe relación entre autoconciencia y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con un coeficiente de 0.410 y un p valor que es igual a 0.003 (p valor $< 0,05$). Hallazgos que revelan una correlación positiva moderada entre autoconciencia y desempeño laboral. Este resultado puede ser comparado con el estudio de Díaz (2019), quien precisa que la cultura organizacional puede influir de modo positivo sobre las sensaciones de cada uno de los colaboradores, evidenciado con un coeficiente de 0,871 y una sig. $< 0,05$ con dichos datos se confirmó que, el autoconciencia se relaciona de manera considerable con el desempeño laboral además Glover (2017), nos recalca que la autoconciencia es reconocer las emociones para poder desarrollar nuevas estrategias con las propias fortalezas y limitaciones.

Con relación al segundo objetivo específico, se encontró que existe relación entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, demostrado a través de la prueba de

Rho Spearman, siendo un coeficiente de 0.296 y un p valor que es igual a 0.001 (p valor < 0,05). Hallazgos que reflejan la relación positiva débil entre autorregulación y desempeño laboral. Este resultado puede ser comparado con el estudio de Muratalla y Gonzales (2018) quienes incluyen las capacitaciones ($r=0,890$) y recompensas ($r=0.820$) como factores de autorregulación que tienen efectos positivos sobre el rendimiento laboral con los resultados afirma que, la autorregulación se relación de manera significativa con el desempeño laboral además de ello, Glover (2017), nos explica que la autorregulación se trata de ser conscientes de las propias emociones que genera nuestro entorno, controlar los pensamientos de forma apropiada tomando conciencia asumiendo las responsabilidades del propio desempeño laboral.

Para el tercer objetivo específico, se demostró la existencia relación entre esfuerzo y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con un coeficiente de 0.283 y un p valor de $0.007 < 0,05$. Hallazgos que reflejan la relación positiva débil entre esfuerzo y desempeño laboral. Este resultado puede ser comparado con los de Pullupaxi (2015), que se estableció evaluar cómo influye el salario emocional sobre el desempeño laboral, como resultado encontró de la prueba de chi-cuadrado un valor de 1,35 y $p = 0.03$, los resultados hallados permiten afirmar que el esfuerzo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, adicional a ello se discrepa según tabla 9 manifiestan 23 empleados que representan el 46% que de manera regular se encuentran de acuerdo con el esfuerzo laboral asimismo Glover (2017), menciona que el esfuerzo es el impulso positivo generado por la identidad hacia la organización para alcanzar objetivos.

Del cuarto objetivo específico, se encontró que existe relación entre empatía y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con un coeficiente de 0.367 y un p valor = 0.006 (p valor < 0,05). Hallazgos que reflejan una relación positiva débil entre empatía y desempeño laboral. Este resultado puede ser contrastado con el estudio de Hernández (2016), quien se propuso si el clima laboral llega a impactar sobre el desempeño laboral. Encontró que la relación es significativa con un coeficiente de 0,765 y una sig. de 0.000 con los datos obtenidos afirma que la empatía tiene relación

significativamente con el desempeño laboral además Glover (2017), refiere que la empatía es darse cuenta de los sentimientos de los demás, reconocer las necesidades de quienes nos rodea y poder entender las perspectivas de los compañeros de trabajo. El hecho de que, en una organización, los colaboradores no sean empáticos, sería un factor desfavorable para los desempeños laborales.

Finalmente, sobre el quinto objetivo específico, se encontró que existe relación entre destrezas sociales y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con un coeficiente de 0.406 y un p valor = 0.003 < 0,05. Hallazgos que reflejan una relación positiva moderada entre destrezas sociales y desempeño laboral. Este resultado puede ser contrastado con el estudio de Tarrillo (2016), que realizó una evaluación a los colaboradores de la Empresa ARSO S.A. Halló que la competencia tiene relación con el desempeño, demostrado con un indicador de 0.945 con los resultados encontrados podemos afirmar que, las destrezas sociales guardan relación moderada con el desempeño laboral además de ello, Glover (2017), explica que las habilidades sociales es la capacidad de comunicación, liderazgo, colaboración son tácticas que ayuda a desarrollar situaciones sociales.

VI. CONCLUSIONES

Luego de obtener los resultados, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

Primero. Referente al objetivo general que fue determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con los resultados obtenidos se determina que la correlación es positiva débil entre motivación y desempeño laboral, con un coeficiente de 0.381 y una sig. de 0.006, lo que indica que, a una mayor motivación se incrementará los sentidos, por consiguiente aumentará el nivel de involucramiento del personal, en el cual se percibirá un mejor desempeño laboral. Por lo expuesto, se concluyó que existe relación entre la motivación y desempeño laboral.

Segundo. Acerca del primer objetivo específico, que fue determinar la relación entre autoconciencia y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con los resultados obtenidos se determina que la correlación es positiva moderada entre autoconciencia y desempeño laboral, con un coeficiente de 0.410 y una sig. de 0,003, lo que indica que, a una mayor autoconciencia, suponiéndose que ello implica la capacidad de autocontrol ante situaciones de conflictos, siendo una fortaleza para mantener un ambiente laboral favorable, se podrá percibir un mejor desempeño laboral en la empresa. Por lo expuesto, se concluyó que existe relación entre la autoconciencia y desempeño laboral.

Tercero. En cuestión al segundo objetivo específico, que fue determinar la relación entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con los resultados obtenidos se determina que la correlación es positiva débil entre autorregulación y desempeño laboral, con un coeficiente de 0.296 y una sig. de 0,001, lo que indica que, a mayor autorregulación, suponiéndose que es una competencia que consiste en el manejo de impulsos; además del pensamiento de responsabilidad, se podrá percibir mejores desempeños laborales en la empresa. Por lo expuesto, se concluyó que existe relación entre la autorregulación y desempeño laboral.

Cuarto. En cuanto al tercer objetivo específico, que fue determinar la relación entre esfuerzo y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con los resultados obtenidos se determina que la correlación es positiva débil entre esfuerzo y desempeño laboral, con un coeficiente de 0.283 y una significancia de 0,007, lo que indica que a un mayor esfuerzo, lo cual es considerado como impulsos positivos para alcanzar objetivos, se obtendrá mejores niveles de productividad y rendimiento; por consiguiente, se aumentará los desempeños laborales en la empresa. Por lo expuesto, se concluyó que existe relación entre el esfuerzo y desempeño laboral.

Quinto. Con respecto al cuarto objetivo específico, que fue determinar la relación entre empatía y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con los resultados obtenidos se determina que la correlación es positiva débil entre los constructos, con un coeficiente de 0.367 y una sig. de 0,006, lo que indica que, a mayor empatía, se incrementará el compañerismo y trabajo en equipo, por consiguiente, se mejorará las coordinaciones y colaboración entre los colaboradores, siendo un factor determinante en los buenos desempeños laborales. Por lo expuesto, se concluyó que hay relación entre empatía y desempeño laboral.

Sexto. Sobre el quinto objetivo específico, que fue determinar la relación entre destrezas sociales y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020, con los resultados obtenidos se determina que la correlación es positiva moderada entre los constructos, con un coeficiente de 0.406 y una sig. de 0,003, lo que indica que, a una mayor destreza sociales, se incrementará la capacidad de interacción, colaboración y liderazgo de los colaboradores, siendo condiciones que se relacionan en gran medida con el rendimiento de un colaborador, por consiguiente, se percibirá mejores desempeños en la empresa. Por lo expuesto, se concluyó que existe relación entre destrezas sociales y desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. De manera general, se sugiere implementar talleres de inducción a fin de fortalecer los valores vinculados a impartir una adecuada motivación a cada uno de los colaboradores; así mismo, evaluar de manera periódica los niveles de desempeño laboral de cada uno de los integrantes de la organización.

Segundo. Para la dimensión autoconciencia, se recomienda a la empresa promover los ejercicios de meditación o realizar test psicométricos a sus colaboradores, para evaluar la personalidad y a partir de ello, identificar las emociones de la persona, en caso existiera colaboradores con tristeza, preocupación o frustración, se deberá tomar las mejores decisiones para revertir esa situación.

Tercero. Para la dimensión autorregulación, se sugiere implementar políticas organizacionales, que controlen los pensamientos y actitudes de los colaboradores. De esta manera, se garantizará un entorno favorable, permitiendo orientar la conciencia de responsabilidad de cada uno de los colaboradores hacia las funciones que desempeña.

Cuarto. Para la dimensión esfuerzo, se recomienda implementar un sistema de reconocimiento que permita estimular los esfuerzos de los colaboradores en las actividades que desempeñan. También, se puede implementar plan de incentivos como las becas, bonificaciones, días libres, entre otros, a los trabajadores que se esmeraron más en su trabajo.

Quinto. Para la dimensión empatía, se sugiere a la organización empresarial implementar actividades de confraternidad, para hacer más fuerte las relaciones interpersonales y de esa manera, la empatía entre los supervisores y compañeros.

Sexto. Para la dimensión destreza social, se recomienda a la empresa, desarrollar técnicas y/o actividades que permitan mejorar las destrezas sociales de cada uno de los colaboradores, incentivando la participación y opinión en las metas de la organización, todo ello, con el fin de tener colaboradores más participativos dentro del funcionamiento empresarial.

VIII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). *Cuestiones sobre gestión de personas* (1°ed.). Autónoma de Buenos Aires. Editorial Granica S.A.
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias* (2da ed.). Autónoma de Buenos Aires, Editorial Granica S.A.
- Arauz, D. (2019). *Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá*. Revista de investigación en psicología. 2(2):24 – 38.
- Ajayi, S. (2018). *Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry*. Shell Nigeria LNG, Bonny Island. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3160620>
- Brian, T. (2017). *Motivación*. (Ed. 3) Grupo Nelson. <https://es.scribd.com/read/293058610/Motivacion>
- Badubi, R. (2017). *Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis*. International Journal of Innovation and Economic Development. <http://dx.doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004>
- Baljoom, R., Banjar, E. y Banakhar, A. (2018). *Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review*. International Journal of Nursing & Clinical Practices. <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>
- Brenya, E., & Abgsonema, A. (2020). *The relationship between organizational environment antecedents and performance management in local government: evidence from Ghana*. Future Business Journal. 7, (3). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00049-2>
- Brown, S., Grey, D., Mchardy, J., & Taylor, K. (2015). Employee trust and workplace performance. Journal of Economic Behavior & Organization. 116 (1): 361-378. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.05.001>
- Cabrera, I. y Bejarano, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur*. Revista Muro de la Investigación. 2(2). <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro->

investigaion/article/view/748/718

Charleux , F. y Loubat, J. (2017). *Motivar y animar equipos en trabajo social*. (Ed. 2). Editorial Narcea S.A. <https://es.scribd.com/read/340585763/Motivar-y-animar-equipos-en-trabajo-social-Guia-muy-practica>

Chavez, P., Xiomara, C. y Chavarry, P. (2020). *Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución pública*. Biotechnological Kinetic Analysis. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/3224/3363>

Deza, I., Villavicencio, M. y Gonzales, C. (2020). Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. *Universidad y Sociedad*, 12(3), <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>.

Deressa, A., & Zeru, G. (2019). *Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach*. *BMC Research Notes*. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>

Diaz, K. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico*. (Tesis de posgrado). Universidad Montemorelos México. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1048> Duran

Asencios, A. (2019). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. España: Elearning S.L. https://es.scribd.com/book/476328922/Gestion-del-puesto-y-evaluacion-del-desempeno?show_lock_shock_roadblock_modal=1

Esan (2019). *Conexión Esan*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>

Eleftherios, K. (2020). *Leader strategies for motivating innovation in individuals: a systematic review*. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. Obtenido de <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00120-w>

Floridas, J. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral del sector*

hotelero -Tarapoto. Repositorio universidad Peruana Union. (Tesis de pregrado). <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/994>

Glover, M. (2017). *Inteligencia emocional*. Redbook Ediciones, S. L. <https://www.casadellibro.com/libro-inteligencia-emocional/9788499174860/5939879>

Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). *The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital*. *Front. Psychol.* 10:2707. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2019.02707>

Helleriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2011). *Administración, un enfoque basado en competencias* (Ed. 11).

Hernández, S. (2016). *Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito*. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador.

Hernandez, K. y Hernandez, S. (2017). *Motivación en tiempos difíciles*. <https://es.scribd.com/read/349238832/Motivacion-en-tiempos-dificiles>

Huertas, R. y Guillen, D. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N°46 Juan Pablo II del distrito de San Juan de Lurigancho 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3242>

Laguna, C. (2014). *Inferencia paramétrica: Relación entre variables cualitativas y cuantitativas*. <http://www.ics-aragon.com/cursos/salud-publica/2014/pdf/M2T08.pdf>

Leitao, J., Pereira, D., & Goncalves, A. (2019). *Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity*. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3 - 38. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/>

López, S., y Villacis, G. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño*

del personal educativa particular bilingüe Santiago mayor de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10410>

Lozada, J. (2014). Investigación aplicada. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Paredes, R. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín.* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1883>

Romani, K. (2018). *Metas académicas y nivel del logro de aprendizajes en los estudiantes de la opción ocupacional de confección textil, del CETPRO "Carlos Cueto Fernandini" de Barranco.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Enrique Guzman y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1312>

Rivas, R., Moreno, J. y Talavera, J. (2015). Investigación clínica XVI. Diferencias de medianas con la U de Mann-Whitney. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social,* 51, (4). <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745490011.pdf>

Suarez, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Oficina de Educación Católica Castrense.* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43743>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango Guatemala.* Universidad Rafael Landívar. <https://n9.cl/w10z>

Schmid, Y., & Dowling, M. (2020). *New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies.* Management Review Quarterly. <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00204-7>

Tarrillo, E. (2016). *Gestión por Competencias y Desempeño de los Colaboradores*

Administrativos de la Empresa ARSO SA Distrito de San Miguel, 2016. (Tesis de pregrado)]. Universidad Cesar Vallejo.

Tanveer , A., Muhammad, K., Duangkamol, T., Yananda , S., & Twat , P. (2020). *Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic.* Human Systems Management, 39, (4): 589-601. DOI 10.3233/HSM-201052

Vargas, J. y Muratalla, G. (2018). *Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México.* Ciencias Económicas, 1 (1): 117-130.<https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>

Vargas, C. (2019). *Conexion esan.* <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>

Winter, J. (2018). *Performance and Motivation in a Middle School Flipped Learning Course. Linking Tsearch and practice to improve learning.* <https://doi.org/10.1007/s11528-017-0228-7>

Yarborough, C., & Fedesco , H. (2020). *Motivating Students. Vanderbilt University Center for Teaching.* <https://cft.vanderbilt.edu/cft/guides-subpages/motivating-students/>

ANEXOS

Anexos 1.

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición
Motivación	Charleu (2017) reconoce que "motivación es el conjunto de energía que desencadenan, orientan y mantienen un comportamiento dado a fin de obtener resultado". (p.15.)	La medición de la presente variable se adquirió a través de un cuestionario tipo Likert con 5 alternativas	Autoconciencia	Confianza	1-2	Ordinal
				Evaluación	3-4	
			Autorregulación	Integridad	5-6	
				Apertura al cambio	7-8	
			Esfuerzo	Optimismo	9-10	
				Compromiso	11-12	
			Empatía	Sensibilidad	13-14	
				Esfuerzo	15-16	
			Destrezas sociales	Persuasión	17-18	
				liderazgo	19-20	
Desempeño laboral	Alles (2016) manifiesta que un óptimo desempeño exitoso se requiere de funciones importantes tales como el talento, el conocimiento y competencias para producir una interacción eficaz para un puesto de trabajo. (p.62)	La medición de la presente variable se adquirió a través de un cuestionario tipo Likert con 5 alternativas	Desarrollo	Retribución	21-22	Ordinal
				Acción de desarrollo	23-24	
			Productividad	Desarrollo de equipo	25-26	
				Monitorear	27-28	
			Comunicación	Retroalimentación	29-30	
				Participación grupal	31-32	
			Compromiso	Rendimiento laboral	33-34	
				Reconocimiento	35-36	

Anexos 2.

Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	MOTIVACIÓN	X1: Autoconciencia X2: Autorregulación X3: Esfuerzo X4: Empatía X5: Destrezas sociales	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativa Nivel: Correlacional Diseño: No experimental - Transaccional Población y muestra: 50 empleados Técnica: • Encuesta Instrumento: • Cuestionario Procesamiento de información: Software: SPP 25.00
¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020?	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.	Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	DESEMPEÑO LABORAL	Y1: Desarrollo Y2: Productividad Y3: Comunicación Y4: Compromiso	
¿Qué relación existe entre autoconciencia y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020?	Determinar la relación entre autoconciencia y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.	Existe relación entre autoconciencia y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.			
¿Qué relación existe entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020?	Determinar la relación entre autorregulación y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.	Existe relación entre autorregulación y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.			
¿Qué relación existe relación entre esfuerzo y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020?	Determinar la relación entre esfuerzo y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.	Existe relación entre esfuerzo y desempeño en los colaboradores en la empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.			
¿Qué relación existe entre empatía y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green SAC de la provincia de Huaura 2020?	Determinar la relación entre empatía y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.	Existe relación entre empatía y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.			
¿Qué relación existe entre destrezas sociales y desempeño laboral de los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020?	Determinar la relación entre destrezas sociales y desempeño laboral en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.	Existe relación entre destrezas sociales y desempeño en los colaboradores en empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020.			

Anexo 3

Cuestionario

Estimado empleado(a) solicito su colaboración resolviendo el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroinver Gold Green S.A.C., Huaura 2020. Requerimos que sea sincero con sus respuestas, dado que el cuestionario es anónimo.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Motivación						
N°	Autoconciencia	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que recibe apoyo y confianza por su supervisor?					
2	¿Cree Ud. que puede expresar sus opiniones y preocupaciones en la organización?					
3	¿Cree Ud. que las evaluaciones periódicamente ayudan a mejorar su desempeño?					
4	¿Considera Ud. que aplica los conocimientos adquiridos por la capacitación?					
Autorregulación						
5	¿Considera Ud. que sus acciones has sido correctas ante un conflicto de equipo?					
6	¿Considera Ud. que se dirige con respecto a sus superiores?					
7	¿Ud. tiene la capacidad para adaptarse a nuevas proyecciones en sus funciones laborales?					
8	¿Considera Ud. que cuando hay cambios dentro de la empresa deberían capacitarlos?					
Esfuerzo						
9	¿Cree que cuenta con la capacidad de afrontar la realidad de manera creativa, positiva y actuar con flexibilidad frente a la adversidad?					
10	¿Considera Ud. que tiene metas y propósitos para mejorar su área de trabajo?					
11	¿Ud. cree que sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad?					
12	¿Cree Ud. que sus compañeros se sienten valorados como colaboradores en la organización?					
Empatía						
13	¿Considera Ud. que respetan sus creencias y culturas dentro de su área de trabajo?					
14	¿Cree Ud. que todos se ayudan y apoyan para resolver problemas mutuamente?					
15	¿Cree Ud. que comprenden los sentimientos y actitudes de sus compañeros ante alguna situación?					
16	¿Cree Ud. sentirse responsable de las tareas que le son asignadas?					
Destreza social						
17	¿Considera Ud. estimular el trabajo en equipo y se capacita cómo trabajar en equipo?					

18	¿Cree Ud. que colabora en construir relaciones positivas en el trabajo?						
19	¿Cree Ud. que se involucra en la ejecución de las actividades de equipo?						
20	¿Considera Ud. influir en los demás aportando nuevos conocimientos?						
Desempeño laboral							
Desarrollo							
21	¿Considera Ud. que la empresa premia otorgando incentivos o reconocimientos por su labor?						
22	¿Cree Ud. que el incentivo es un factor de motivación en su desempeño laboral?						
23	¿Considera Ud. que los materiales, equipos y recursos que emplea la empresa es apropiada?						
24	¿Considera Ud. que la empresa brinda oportunidad de innovar su trabajo?						
Productividad							
25	¿Cree Ud. que las tareas en equipo que realizan le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?						
26	¿Considera Ud. que los cursos de capacitación son necesario para su desarrollo laboral?						
27	¿Considera Ud. que la empresa ha implementado planes en recursos humanos de seguimiento laboral de cada área?						
28	¿Cree Ud. que la empresa verifica en mejorar el rendimiento de los empleados?						
Comunicación							
29	¿Los gerentes le comunican las expectativas y le brindan retroalimentación de manera clara y profesional?						
30	¿Crees Ud. que su jefe de área le informa periódicamente si su trabajo está bien hecho?						
31	¿Considera Ud. que hay actividades grupales por parte de la empresa?						
32	¿Cree Ud. que la empresa muestra interés en escuchar y abordar problemas compartidos por sus compañeros?						
Compromiso							
33	¿Cree Ud. que las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?						
34	¿Cree Ud. que la empresa fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?						
35	¿Cree Ud. que la empresa reconoce su trabajo al superar las metas esperadas?						
36	¿Considera Ud. que la empresa valora su trabajo de acuerdo a los resultados esperados?						

¡Muchas gracias

Anexo 4

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / NAVARRO TAPIA, JAVIER FÉLIX _____
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN _____
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- I.5. Autor del instrumento: Ramos Huaman, Luz _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87

Ate, 31 de diciembre del 2020



JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
DNI N°08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES, RAMÓN, EDGARD, FRANCISCO _____
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN _____
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- I.5. Autor del instrumento: Ramos Huaman, Luz _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherenda entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

89

Ate, 31 de diciembre del 2020



EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS _____
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN _____
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
 I.5. Autor del instrumento: Ramos Huaman, Luz _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85

Ate, 31 de diciembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 44075484



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Ate, asesor de la Tesis titulada: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA AGROINVER GOLD GREEN S.A.C., HUAURA 2020** del autor, **RAMOS HUAMAN LUZ MARLENY** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19%** 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.

Ate, 05 de SETIEMBRE de 2024

NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX	
DNI: 08814139	Firma 
ORCID: (0000-0003-1061-5300)	