



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa
GEINCOS, Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORES:

Hernandez Villanueva, Allison Bricett (orcid.org/0000-0003-3366-4244)

Huaman Callan, Ethel Judith (orcid.org/0009-0001-0389-5378)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada:

A mis padres Mario Hernández y Mirella Villanueva por todo su amor, trabajo y apoyo incondicional

A mis hermanos, porque son mi motivación y por ellos he llegado hasta aquí

A Nadia Corzo, por ser mi apoyo, por darme fuerza y motivarme a lograr mis objetivos

- Allison Hernández Villanueva

A mis padres Maureen Callán y Edwar Huamán por acompañarme en cada paso que doy en busca de ser mejor persona y mejor profesional

A mis hermanas, por todo su apoyo incondicional

A Dios por darme la vida y guiarme en mis pasos

- Ethel Huamán Callán

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres, familiares y amigos que nos impulsaron a culminar esta investigación.

A nuestro asesor Dr. Kerwin Chávez Vera, por su tiempo, dedicación y el apoyo constante en el desarrollo de esta tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023", cuyos autores son HERNANDEZ VILLANUEVA ALLISON BRICETT, HUAMAN CALLAN ETHEL JUDITH,

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 23- 01-2024 15:37:32

Código documento Trilce: TRI - 0733597



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HERNANDEZ VILLANUEVA ALLISON BRICETT, HUAMAN CALLAN ETHEL JUDITH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALLISON BRICETT HERNANDEZ VILLANUEVA DNI: 73019707 ORCID: 0000-0003-3386-4244	Firmado electrónicamente por: ALHERNANDEZVI el 16-01-2024 21:49:33
ETHEL JUDITH HUAMAN CALLAN DNI: 70218565 ORCID: 0009-0001-0389-5378	Firmado electrónicamente por: ETHUAMANCA el 16- 01-2024 09:25:14

Código documento Trilce: TRI - 0733596



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
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
3.2. Variables y operacional.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.3.1 Población:	14
3.3.2 Muestra	15
3.3.3 Muestreo:	15
3.3.4 Unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos Técnicas:.....	15
3.5 Procedimiento	16

3.6 Método de Análisis de datos	16
3.7 Aspectos Éticos	16
IV. RESULTADOS	17
4.1. Estadística descriptiva	17
4.2 Estadística inferencial	25
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Variable Motivación</i>	17
Tabla 2 <i>Dimensión intrínseca</i>	18
Tabla 3 <i>Dimensión extrínseca</i>	19
Tabla 4 <i>Dimensión Trascendente</i>	20
Tabla 5 <i>Variable Desempeño Laboral</i>	21
Tabla 6 <i>Dimensión Trabajo en equipo</i>	22
Tabla 7 <i>Dimensión Talento Humano</i>	23
Tabla 8 <i>Dimensión Responsabilidad</i>	24
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad</i>	25
Tabla 10 <i>Correlación de las variables Motivación y Desempeño laboral</i>	25
Tabla 11 <i>Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral</i>	26
Tabla 12 <i>Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral</i>	27
Tabla 13 <i>Correlación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral</i>	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Variable motivación</i>	17
Figura 2	<i>Dimensión Intrínseca</i>	18
Figura 3	<i>Dimensión Extrínseca</i>	19
Figura 4	<i>Dimensión Trascendente</i>	20
Figura 5	<i>Variable Desempeño Laboral</i>	21
Figura 6	<i>Dimensión Trabajo en equipo</i>	22
Figura 7	<i>Dimensión Talento Humano</i>	23
Figura 8	<i>Dimensión Responsabilidad</i>	24

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos ubicada en la ciudad de Lima, 2023. La investigación fue tipo aplicada, diseño no experimental, cuantitativo y descriptivo correlacional, cuya población fue de 30 asesores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que existe una correlación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos ubicada en la ciudad de Lima, 2023. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0,679, lo que indica una correlación positiva media. Además, se obtuvo un Sig. de 0,000, lo que indica que existe relación significativa entre las variables.

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral, asesores, empresa

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between motivation and work performance of the workers of the Geincos company located in the city of Lima, 2023. The research was applied, non-experimental, quantitative and descriptive correlational design, whose population was 30 advisors. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire. Concluding that there is a considerable positive correlation between the motivation and work performance of the workers of the Geincos company located in the city of Lima, 2023. Likewise, a Rho Spearman coefficient of 0.679 was obtained, which indicates a medium positive correlation. In addition, a Sig. of 0.000 was obtained, which indicates that there is a significant relationship between the variables.

Keywords: Motivation, Job performance, advisors, company

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un factor significativo para el desempeño de las destrezas profesionales que tiene el ser humano. Dentro la humanidad todas las compañías deben mantener una buena relación entre empleador y colaborador para conseguir las finalidades de las compañías, debido a que con un trabajador satisfecho la empresa puede mantener y mejorar la productividad de esta, caso contrario, si se tiene un personal insatisfecho este bajará su rendimiento laboral

En el contexto internacional Evia (2019) realizó una encuesta en 13 países a más de 10 mil trabajadores, donde tenía como objetivo medir el compromiso de cada colaborador y además brindar un instrumento para diferenciar el nivel de motivación de cada empresa. Los resultados demostraron que son pocos los trabajadores que se sienten en compromiso con su empresa y con su puesto encomendado a excepción de Estados Unidos y China, demostrando un 19% de personal motivado seguido con India con 17%, se reveló también que los individuos motivados están envueltos con las finalidades de la empresa además destaca que los valores y misión de una compañía son parte fundamental de una buena motivación y compromiso entre los colaboradores. Así mismo, una investigación realizada por Idealista (2017) comprobó que muchas empresas Europeas se vieron obligadas a reforzar de manera integral todos los procedimientos relacionados con la motivación de trabajadores ya que ellos valoran otras circunstancias más allá de un aumento de sueldo, se consideró el horario flexible, el buen clima laboral y las oportunidades de una línea de carrera como opciones por las que las empresas deben apostar si quieren ser valoradas por el capital humano y así aumentar el rendimiento y productividad.

En el aspecto latinoamericano, los datos que arroja Portafolio (2023) un estudio elaborado en Colombia mediante la organización THT, deseó conocer que prefieren obtener los empleados a manera de recompensa, se comprobó que un 46% de los encuestados opta por obtener días libres y un 32% aceptaría un salario extra, por otro lado, el 70% de los empleados priorizaron el reconocimiento, además esta investigación afirma que un 57% de la población se siente motivado a través del crecimiento y desarrollo personal.

Así mismo, una encuesta global de beneficios de América Latina de la consultora WTM (2021) ejecutada con 5028 individuos buscó hallar el grado de motivación de los empleados latinoamericanos, señaló que el 56% opta por continuar trabajando en la misma empresa, así mismo el 45% se inclina por nuevas propuestas, además se identificó que cuando los incentivos compensan de manera gratificante las insuficiencias de los trabajadores, la empresa aumenta su índice de producción, finalmente se mostró un 56% de trabajadores descontentos con los beneficios y un 82% de empleados satisfechos, obteniendo una diferencia del 26% como resultado.

En el aspecto nacional, un estudio realizado por Apprecio (2022), mostró que el 36% de la población peruana aún no ha desarrollado la motivación como factor indispensable en su centro de labores, así mismo se pudo indicar que el 45% de la población peruana tuvo en mente renunciar a sus ocupaciones. Para equilibrar el nivel de desmotivación, la investigación aprobó entender cómo se podría aumentar la motivación en los colaboradores e indicó que, incrementando el factor reconocimiento, implementar las capacitaciones constantemente al personal, y manteniendo un clima laboral grato, se podría alcanzar hasta un 43% más de efectividad en sus labores. De igual manera Lévano (2017), realizó una investigación que busco estudiar la motivación y productividad en la compañía Euroshop, del equipo Volkswagen, en la ciudad de Lima, confirmó que, si existe una conexión entre motivación y productividad, demostró también que reconocer la eficiencia del colaborar ayuda a incrementar el compromiso con sus actividades cotidianas, también la recompensa a través del salario influye positivamente con el desempeño

En el ámbito local, en la empresa GEINCOS, que se dedica al servicio de recuperaciones y soluciones financieras, especializadas en carteras judiciales y castigadas a nivel nacional, se observa que no se cumple en totalidad con el plan motivacional de los trabajadores, deseando que el área de recursos humanos verifique la ejecución del plan con el objeto de mantener el mismo desarrollo y compromiso de los trabajadores. Por esa razón se ocasionó que en meses anteriores los colaboradores no llegaran a su meta, asimismo la irresponsabilidad y bajo rendimiento en sus labores, ocasionando amonestaciones e incluso suspensiones, las cuales perjudican la productividad diaria de la empresa.

Por todo lo mencionado, se identificó el siguiente problema general de investigación: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023? De igual manera se identificaron los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023? . Esta investigación se justifica desde lo teórico, porque se identificaron los significados de las variables de esta publicación, acentuando el conocimiento con referencia a la motivación y desarrollo laboral. Se justifica de manera práctica porque a través de este estudio se plantean diversas recomendaciones para motivar a los asesores y alcanzar así las finalidades de la compañía, por último, se justifica metodológicamente porque este proyecto brinda distintas técnicas y métodos que servirán como fuente de información para otras investigaciones del campo de la administración. Por consiguiente, se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023. También se presentaron objetivos específicos como: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023. Demostrar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023. Establecer la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023. Por último, se concretó una hipótesis general: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023, se identificó también las hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023. Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023. Existe una relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa GEINCOS, Lima, 2023

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, en este apartado se muestran las investigaciones anteriormente elaboradas en el contexto nacional como internacional relacionadas con los factores estudiados, motivación y desempeño laboral, también se muestran los enfoques, teorías y principios relativos al problema identificado, con el objetivo de obtener un soporte teórico que sustente la investigación

En el contorno internacional, Kuswati (2020), en su publicación denominada: La impresión de la motivación en el desarrollo de los empleados tuvo como propósito demostrar como predominan los elementos de los incentivos en el desarrollo laboral en los colaboradores, se adoptó una metodología que describe el estudio, se encuestó y se manejó un cuestionario como instrumento principal para recolectar un número de datos relevantes para las necesidades de la búsqueda, como efecto se logró aceptar que la motivación afecta positivamente en la ocupación de cada colaborador de la compañía, finalmente concluyeron que la motivación que tienen los trabajadores están en una condición bastante buena, recomienda que la empresa deba centrarse en aumentar la motivación laboral al considerar las necesidades fisiológicas como proporcionar incentivos o tarifas de transporte, asignaciones de alimentos, etc.

Así también, Ghaffari et al., (2017) efectuaron una publicación que tuvo como título: La intervención de la motivación en las actividades realizadas de los colaboradores: realizado en la Universidad Tecnológica de Malasia, se empleó un diseño que describe la investigación de una manera correlacional, empleando un cuestionario estructurado a 150 académicos, esta averiguación tuvo como propósito hallar la correlación entre las variables investigadas y también identificar el factor motivacional más influyente en el trabajo, como resultado se obtuvo que la motivación persuade de carácter elocuente en el desarrollo de las tareas ocupacionales, finalmente se concluyó que los jefes deben tener en cuenta que las distintas formas de incentivar no influyen de la misma manera en los trabajadores, debido a las diferentes situaciones, necesidades y metas personales que tiene cada empleado, con el objetivo de conseguir buenos resultados de una motivación en

términos de mejorar el desempeño laboral y el rendimiento en cada puesto encomendado

Por otro lado Zans (2017) en su estudio nombrado: Cultura organizacional y su efecto en la realización del trabajo del personal administrativo y profesores de la facultad regional multifacética de Matagalpa, en el año 2016, asumió como objeto comprobar la afinidad entre los factores estudiados, se elaboró de manera cuantitativa y se empleó un estudio de tipo descriptivo explicativo, se usó la técnica cualitativa como la entrevista no estructurada, aplicado a 59 colaboradores, se logró como consecuencia que el factor independiente posee una atribución efectiva en el desempeño profesional de los participantes. Posteriormente se ultimó que si se motiva de forma adecuada a los trabajadores se mejorará el desempeño en cada actividad asignada generando así un aumento de producción en la empresa.

Además, Burns y Alexander (2017) en su investigación nombrada: El resultado de la motivación del personal con el compromiso organizacional, tuvo como propósito investigar el impacto de motivar a los trabajadores de primera línea de las tiendas minoristas en Jordan sobre el compromiso organizacional. Se aplicó una encuesta a 97 de tiendas minoristas de C-Town y Sameh Mall Análisis. Los datos recopilados fueron analizados mediante la aplicación de pruebas estadísticas, es decir, Confiabilidad alfa de Cronbach, correlación de Pearson y regresión lineal simple con SPSS, como resultado se obtuvo el impacto significativo de la motivación de los trabajadores de primera línea en el compromiso organizacional, finalmente se concluyó que los empleados que se sienten más comprometidos con su trabajo tienen un apego emocional más fuerte con la organización, por consiguiente tienen una motivación más fuerte a comparación con los empleados que no se consideran envueltos con la compañía.

Por último Gachengo y Wekesa (2017) en su estudio denominado: La incidencia de los incentivos en el desempeño de los honorarios: Un caso de Banco Nacional de Kenia, el propósito fue conocer la manera en la que interviene la motivación en el desempeño de los participantes dentro de la compañía, se utilizó un diseño que describe el estudio de manera analógica, se empleó un cuestionario y se aplicó un muestreo de forma aleatoria para clasificar un ejemplar de 95 individuos encuestados, los datos se analizaron mediante un padrón descriptivo e inferencial

con la ayuda de Spss, se obtuvo como resultado que la motivación afecta de manera positiva en la variable dependiente, finalmente se concluye que una buena motivación en los empleados del banco mejoran su desempeño con sus actividades establecidas.

En el aspecto nacional, Millones y Tineo (2023) en su tesis desarrollada: Motivación y Desempeño profesional de los participantes en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo, 2023, tuvo como finalidad conocer el vínculo que hay entre las variables estudiadas, la presente investigación describe el proceso con una delineación no experimental correlacional, se manejó una encuesta y como herramienta adoptaron un cuestionario la cual se destinó a 30 personales de dicha empresa, para conocer la información se utilizó la función estadística Spss, como resultado se halló una afinidad significativamente efectiva entre la motivación y el desempeño por lo que finalmente se pudo concluir que cuando el personal de la compañía se encuentra motivado mejor será el desempeño en sus labores establecidas.

Acorde con Chinguel (2020) en su exploración titulada: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Scotiabank, Jaén, tuvo como finalidad hallar el vínculo entre los incentivos y el desarrollo de las labores, el estudio fue de carácter analógico, donde no se manipularon las variables, se empleó la encuesta como herramienta mediante un cuestionario aplicándose a 32 colaborades de dicho banco, así mismo para la variable independiente se tuvo como resultado que el 44% está satisfecho con la motivación y el 22% se opone con la motivación al logro, con respecto a la motivación del poder el 47% está de desacuerdo y el 25% de acuerdo, se obtuvo como resultado la existencia de un lazo efectivo entre las variables estudiadas aceptando así la hipótesis planteada en dicha averiguación. Posteriormente se culminó que el factor independiente incide significativamente en el desarrollo de las actividades de cada colaborador.

Por otro lado, Torres y Quijaite (2019) en su búsqueda nombrada: Estimulación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita – 2018, tenía como propósito conoce cómo las variables de este estudio se relacionan entre sí, el modelo de la investigación fue aplicada, nivel analógico con una delineación que no manipuló las variables, se incluyeron a 30 colaboradores en una sucesión de tipo Likert conformada por 20 anexiones

utilizados con el fin de recoger información. Se halló la confiabilidad a través la evaluación alfa de Cronbach, Así mismo estos datos se corroboraron a través de juicio de expertos. Con relación a los efectos se obtuvo que concurre reciprocidad positiva entre los incentivos y el desarrollo de los trabajadores. Se pudo concluir que la motivación impacta positivamente en la variable dependiente.

Así mismo, Vega (2022) en su investigación titulada: Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022, el cual asumió como fin conocer la conexión entre los factores investigados, se empleó un sistemática de diseño no manipulable con una dirección cuantitativa de tipo básica, considerando a 72 empleados de la organización, aplicándose una encuesta, se determinó una afinidad efectiva moderada entre la variable autónoma y la dependiente. Finalmente se concluyó que la mayor cantidad de los participantes se sienten productivos en cuanto más satisfagan sus necesidades

Así también, Susanibar (2020) en su estudio designado: Analogía entre incentivo y desarrollo profesional del personal de empresarios para acuartelamientos mineros, Moquegua, 2020, adquirió como propósito decretar el trato entre los estímulos y el trabajo de los obreros del puesto, la información se desarrolló cuantitativamente y se manejó el diseño no experimental, además se destinó como instrumento un cuestionario el cual fue comprobado mediante Alfa de Cronbach, se identificó coherencia positiva entre las variables estudiadas, concluyendo y confirmando que los incentivos si prevalecen en el perfeccionamiento de las acciones de los mineros en la zona de ingeniería de tres empresas .

Seguidamente, se presentan los conceptos teóricos que sustentaron la tesis relacionada con la motivación y desempeño laboral. En relación con la primera variable se menciona a Revuelto (2018) define a la motivación como un proceso donde los trabajadores que ocupan un cargo en la organización y desarrollan sus capacidades acordes a los objetivos de la organización, de la misma manera se tiene como consecuencia el crecimiento personal y el alcance de sus logros. Lecturer, (2018) señala que la motivación es una condición o energía que mueve a un empleado para conseguir las metas planteadas por la organización, la motivación laboral es dirigir el poder y el potencial de los subordinados para estar

dispuestos a trabajar juntos productivamente alcanzar con éxito y realizar los objetivos que se han propuesto determinado

Además Peña y Villon (2018) señalan que la motivación se entiende como el fruto de la correspondencia interna del trabajador y el incentivo elaborado por la empresa con la intención de establecer herramientas que conlleven al colaborador a llegar al objetivo, según García (2016) la motivación, en el aspecto laboral es definida como un proceso que conlleva a las personas al cumplimiento de objetivos trazados; por este motivo, es fundamental conocer los factores que estimulan la acción humana, de esa manera los administradores pueden utilizar estas características con la finalidad de que una empresa opere adecuadamente y los que la conforman se sientan más felices.

Por último, Pan y Lu (2018) en su investigación menciona que el sistema de motivación de una organización afectará directamente la eficiencia, la integridad y el gozo laboral de los asalariados. Además, un sistema motivacional desarrollado para perfeccionar el agrado laboral de los productores tiene como resultado el compromiso y un buen desempeño en las actividades asignadas.

Por otro lado, Robbins y Judge (2017) revelan que la motivación se clasifica en las siguientes teorías

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades: mostrada por Abraham Maslow, quien trazó la conjetura de que para cada individuo existe un rango de cinco necesidades que son: Fisiológicas: conformada por: hambre, sed, refugio, sexo, y otras necesidades, De Seguridad: incluyen el amparo hacia las averías físicas y emocionales. Sociales: Contienen el afecto, la sensación de riqueza, la valoración. De Estima: conformado por elementos propios como el respeto, la independencia y la sensación de ganancia; y elementos externos como el nivel económico, De Autorrealización: motivación que interfiere para sentirse capaz de llegar a ser lo que se plantea. Teoría de las Necesidades de McClelland: menciona que el logro, el poder y la afiliación son tres factores relevantes que facilitan comprender la motivación. El factor de Logro, es el sentimiento por destacar. La necesidad de Poder, es la carencia de poder convencer a otras personas o a uno mismo. La necesidad de Incorporación, es la aspiración de tener relaciones sociales y

amigables. Chiavenato (2018) Señaló el modelo contingencial de Motivación de Vroom: la teoría expone que la motivación es la consecuencia de relacionar sus tres componentes motivacionales. 1) Valencia: indica el grado de pretensión de una persona por alcanzar la meta, 2) Expectativa: se establece por la convicción que tiene la persona de que el empeño que le coloca a su trabajo producirá la sensación de logro deseado. 3) Instrumentalidad: Está representada por la sensatez que siente la persona una vez realizada el trabajo, pretende que la empresa lo recompense.

En lo que refiere con la primera variable, se presentan factores motivacionales, según Hodgetts y Altman (2017) son aquellos que están relacionados con el cargo, las tareas encomendadas y las responsabilidades con el puesto, los factores son los que permiten, impulsan y generan resultados de satisfacción. uno de los principales autores en estudia el tema de la motivación fue Frederick Taylor, que impulsó una manera para ordenar los cargos que nombró administración científica. Uno de los resultados de su estudios indicó que los trabajadores están impulsados económicamente, por lo que se desempeñan en sus labores para obtener financiamiento, Como primer factor se menciona a la motivación intrínseca, donde Estela y Hernández (2019), señalan que los factores internos son incentivos que provienen del interior del empleado, que en muchos casos se convierten en problemas que las compañías no puedan ser capaz de sobrellevar, estos factores derivan del propio temperamento del empleado y de quien estará desempeñando sus funciones.

La segunda dimensión de la variable es el factor extrínseca donde se menciona a Lizarzaburu et al. (2019), indican que la motivación extrínseca es generada por algún tipo de recompensa o retribución, totalmente independiente del trabajo que realiza el empleado para alcanzar cuya dirección corresponde a las acciones externas del individuo, esto significa que la motivación de los trabajadores es causada por integrantes externos tales como: reconocimiento o premios; cuyo objeto por parte de la empresa es que los empleados realicen su trabajo a cambio de una remuneración y no el trabajo en sí.

Además, Kuvaas et al., (2017) indican que la motivación extrínseca se conecta de forma negativa con la motivación intrínseca. Por lo tanto, según SDT, un incentivo

que realmente fortalece la motivación extrínseca, al mismo tiempo, socavará la motivación intrínseca. Además, de acuerdo en cómo se definen los dos tipos de motivación, es difícil explicar cómo y por qué la motivación intrínseca y extrínseca deben relacionarse positivamente. Las acciones de ejecutar una diligencia para experimentar el goce y la complacencia inherentes a esa actividad y realizar la misma actividad para obtener consecuencias positivas o evitar consecuencias negativas son lógicamente incompatibles porque esto crea un desafío cognitivo, y las personas generalmente se concentran en la señal más destacada cuando actúan.

Y como tercera y última dimensión se menciona a la motivación trascendente, de acuerdo con Márquez, et al., (2018), esta dimensión consiste en identificar los factores más allá de los incentivos creados cuando un trabajador es satisfecho por factores distintas a él sin recibir una comisión por el trabajo realizado. Se concentra en el equipo y busca ayudar a sus compañeros, mejorando el ambiente de trabajo. Esta dimensión enfoca el principalmente en el trabajo en grupo, ayudando al equipo a unirse con el único objetivo de lograr la meta deseada. Strombach et al., (2016) señalan que los incentivos extrínsecos provocan un comportamiento motivado a través de un análisis de costo-beneficio, donde la elección motivada ocurre cuando los beneficios superan los costos. Para Roisier (2018) menciona que la diferencia entre la intrínseca y lo extrínseco es que en la que la primera es un proceso fundamentalmente proactivo y la segunda reactiva.

En función a la segunda variable, se estudia el desempeño laboral, según Griffin, et al., (2017) describe esta variable como comportamientos laborales de los trabajadores en medida con lo que se establece en la organización, así mismo Ricky W. Griffin et.al. (2017) indica que es indudable que los dueños de las organizaciones comprendan que el desempeño es algo que se puede y se debe guiar. Por otra parte, la gestión positiva del desempeño es fundamental para utilizar de forma eficaz las compensaciones. Así mismo Toala et al. (2017) mencionan esta variable como la conducta de los trabajadores para alcanzar del objetivo principal de las empresas, lograr un buen desempeño laboral es la característica que más se necesita dentro de una empresa. Por otro lado, Moran y Mariscal (2019) mencionan al desempeño laboral como el cumplimiento de lo asignado en el

trabajo, donde cada trabajador aporta sus conocimientos con el propósito de realizar las metas establecidas por los jefes del ambiente donde desarrollan sus habilidades.

Como teoría se menciona a la evaluación del desempeño laboral, indican que es el proceso que interviene para la toma de decisiones relacionados al talento humano, tales como los ascensos, despidos y transferencias en los cargos. En esta misma teoría se detectan también la falta de capacitación a través de los resultados que muestran de manera exacta las capacidades de los trabajadores para desarrollar los planes organizados por la empresa. P. Robbins Y A. Judge (2017). Gary Dessler (2017) menciona que esta teoría implica evaluar el trabajo que desarrolla un empleado dentro de la empresa. La apreciación sobre entiende que el trabajador tiene conocimiento sobre las normas de desempeño y que además fue capacitado para eliminar o reducir cualquier carencia. Esta teoría involucra permanentemente un modelo de tres pasos: el funcionamiento de normas laborales, la calificación del trabajo real de los empleados cumpliendo con las normas establecidas y ofrecer feedbacks a los trabajadores con la finalidad de impulsarlos a mejorar los procesos en la producción

Para poner en marcha la evaluación de desempeño se sugieren las juntas de Evaluadores: Estas organizaciones por lo general son desarrollados por algunas de las empresas y se establecen por el supervisor inmediato del colaborador, La idea de contar con varios jurados es muy efectiva porque suelen solucionar impresivos que se pueden desarrollar durante la evaluación Autoevaluaciones: Consiste en evaluarse así mismo, la cantidad de detalles y datos será precisa, querrá un informe lo más objetivo y realista posible

Así mismo Ríos (2015) menciona 3 clases de evaluación, la evaluación de 90° grados o estimación elaborada por los directores. La valoración del encargado es fundamental para el desempeño de las tareas delegadas. El jefe informará sobre el desarrollo de cada empleado y los someterá a un feedback para conocer las capacidades y habilidades de cada colaborador, evaluación 180° o entre iguales.

Se realiza con un grupo de trabajadores que realicen las mismas funciones o se encuentran en un mismo rango. Se evalúa el desempeño de manera conjunta.

Modelo de evaluación del desempeño a 360 grados, esta evaluación está desarrollada por parte de todos los que conforman la empresa, no solo abarca en la opinión del responsable o jefe inmediato

En lo que refiere a los elementos de la variable desempeño laboral, son tres, la primera, Talento humano, menciona a Alcalde (2018), define esta dimensión como una agrupación de capacidades y conocimientos utilizados para cumplir un objetivo específico, y asociados a un miembro, habiendo definido el talento humano como un conjunto de acciones, habilidades y compromisos, se enfocó el progreso del individuo que conforma la empresa. Así mismo Vallejo (2016) menciona que la calidad humana es un componente que destaca para el funcionamiento de las empresas, depende de esto para que la organización marche con destino a su meta, la gestión del talento humano se efectúa realizando métodos administrativos

Como segunda dimensión se emplea el trabajo en equipo, esta dimensión se define como todo el trabajo que se realiza en conjunto por un grupo de colaboradores que se da en una empresa, donde Jones y George (2019), esta dimensión la mencionan como una tarea elaborada por un equipo de colaboradores que se esfuerzan por lograr un objetivo común, buscando la colaboración entre personas que desarrollan soluciones prácticas para su trabajo diario, lo que lleva a un sentido de organización. Según Durán (2018) define al trabajo en conjunto como un grupo de colaboradores que se unen para desarrollar una actividad común además de ser un grupo de personas capaces de interactuar entre ellas mismas, esta dimensión produce en la empresa un resultado superior en cantidad y calidad.

Como última dimensión se menciona a la Responsabilidad, acorde con Chozo y Santa María (2021), relacionan a esta dimensión como una nota que todo empleado posee para substraerse, en otras palabras, es una característica que posee el empleado que garantiza que sus actividades se cumplirán suceda lo que suceda. Así también Chiavenato (2011) menciona que dentro de una de las características principales para el logro del objetivo de la organización es incentivar la responsabilidad del ser humano para poder asumir las funciones asignadas por la empresa

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se aprecian los detalles que desde la metodología que seguirá el estudio donde se espera señalar la afinidad entre la motivación y el desempeño laboral de la empresa GEINCOS. Estas características permitirán al leyente comprender como se comportan las variables con relación al contexto.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo:

Se empleó un informe de estilo aplicada, para CONCYTEC (2018) menciona que esta investigación está orientada a causar un nuevo conocimiento científico a raíz de la información que se obtiene para así brindar posibles elecciones de procedimiento para la complicación de la investigación. k

3.1.2. Diseño:

Según Sampieri (2017) es no experimental, es decir no se cambiaron las variables para ver su efecto entre ambas, fue transversal porque las reseñas se recogieron en una sola oportunidad, en otras palabras, una sola vez, así mismo fue descriptiva porque las variables se describieron tal cual y correlacional porque se buscó una analogía verdadera y lógica entre la variable motivación y desempeño profesional.

3.2. Variables y operacional

Variable: Motivación

Definición conceptual:

Revuelto (2018) considera que es el proceso donde los trabajadores que ocupan un cargo en la organización y desarrollan sus capacidades acordes a los objetivos de la organización, de la misma manera se tiene como consecuencia el crecimiento personal y el alcance de sus logros.

Definición operacional:

La variable motivación, se encontrará establecida con la ayuda de la encuesta tipo Likert, realizando un cuestionario de 15 preguntas adaptándose a cada dimensión, las cuales son: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente

Indicadores: Creatividad, estado emocional, logros, estrés, independencia, incentivo laboral, desarrollo personal, comunicación, solidaridad, liderazgo, éticos

Escala de medición: Para definir los espacios y señales de la variable motivación se tomó en cuenta la ordinal

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Para Moran y Mariscal (2019) mencionan al desempeño laboral como el cumplimiento de lo asignado en el trabajo, donde cada trabajador aporta sus conocimientos con el propósito de realizar las metas establecidas por los jefes del ambiente donde desarrollan sus habilidades.

Definición operacional:

La variable desempeño laboral, Se encontrará establecida con la ayuda de la encuesta tipo Likert, realizando un cuestionario de 15 preguntas, adaptándose con cada dimensión, las cuales son: trabajo en equipo, talento humano y responsabilidad

Indicadores: Conducta, roces interpersonales, relaciones intrapersonales, capacitación, evaluación, conocimiento, asistencia, puntualidad, tareas asignadas

Escala de medición: Para definir los espacios y señales de la variable desempeño laboral se tomó en cuenta la ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Fue compuesta por 30 asesores de soluciones financieras que laboran en la empresa GEINCOS. Según Acosta (2017) Está conformado por una integración de personas que adquieren una plaza en el mundo y/o universo.

Criterios de inclusión: Asesores de soluciones financieras, por la pertinencia que tiene con la investigación. Para Arias et al., (2016) son todos los rasgos particulares que debe tener un sujeto para que sea parte de la investigación

Criterios de exclusión: Colaboradores del área administrativa y demás áreas de GEINCOS. Arias et al., (2016) se refieren a las peculiaridades que tienen los partícipes que alcanzan transformar los efectos, por lo que no se eligen para el estudio

3.3.2 Muestra: Debido a lo pequeño de población se estudian todos los elementos por lo que se desarrollan una muestra censal. Así mismo López y Fachelli (2016) mencionan que el recuento son el total de cada persona de la población.

3.3.3 Muestreo: Se empleó el ejemplo no probabilístico intencional. Hernández (2021) considera que se emplea cuando la muestra del estudio tiene una pequeña porción de integrantes.

3.3.4 Unidad de análisis: Estuvo integrada por cada persona del área comercial. Arteaga (2022) indica que le pertenece a cada individuo que en equipo integran la población

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos Técnicas:

Se considera a la encuesta como técnica a aplicar en el presente estudio, según Acosta (2016) es un instrumento que se emplea en la investigación hacia un grupo determinado de personas mediante un cuestionario

Instrumento:

En el presente estudio se utilizó como instrumento un cuestionario con preguntas cerradas, con la finalidad de recolectar la información necesaria para determinar la relación entre las variables estudiadas, para Feria et al., (2019) el instrumento de la investigación es un arma que se usa para relacionar al sujeto de estudio con el investigador la cual sirve para obtener datos que se mostraran en el estudio.

Por otro lado, la conformidad de este estudio fue con la validación de tres expertos en el campo de la administración, quienes intervinieron con sus conocimientos para indicar que el instrumento aplicado es viable para la investigación, para López et al., (2019) la validez es la aprobación de un equipo de personas expertas en el tema de investigación y donde ellos emiten su firma para tomar una decisión sobre el instrumento, concluir si es coherente o no.

Para establecer la confiabilidad del instrumento aplicado al estudio se tomará en cuenta lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), quienes indican que esta se mide a través del alfa de Cronbach donde las consecuencias deben ser mayor

o igual a 0.7 para que se consideren confiables, obtuvimos como resultado nuestra estadística de fiabilidad ,870 de motivación y ,861 de desempeño laboral.

3.5 Procedimiento

Esta investigación tuvo como primer paso contactar al representante legal de la compañía para la aprobación de este estudio, se aplicará el instrumento tipo cuestionario a los 30 asesores financieros de la asociación Geincos, luego los datos obtenidos se procesarán mediante el sistema Excel para proceder y ser plasmados en el SPSS

3.6 Método de Análisis de datos

Se asignará el padrón descriptivo con la cual se desarrollarán tablas y gráficos para comprender la forma en la que actúan los factores y los campos, además del esquema inferencial para determinar cómo se relacionan las variables y las dimensiones

3.7 Aspectos Éticos

Esta investigación se desarrollará considerando principios y valores éticos determinados por la universidad Cesar Vallejo con su código de ética (2020) los cuales son: justicia, beneficencia, autonomía, así también se usarán las normas APA séptima edición para citar a los autores de manera correcta en todas las referencias mencionadas.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se exponen los efectos logrados al estudio que buscó instituir la correlación de la motivación y el desempeño profesional de una empresa de servicio de la ciudad de Lima, 2023. Para esto, se han laborado encuestas a los asesores, quienes ayudaron de manera efectiva porque alcanzaron entender que la finalidad del estudio proveerá información que permitan perfeccionar los resultados. La investigación se analizó desde la estadística descriptiva y la inferencial ordenada en tablas y gráficos.

4.1. Estadística descriptiva

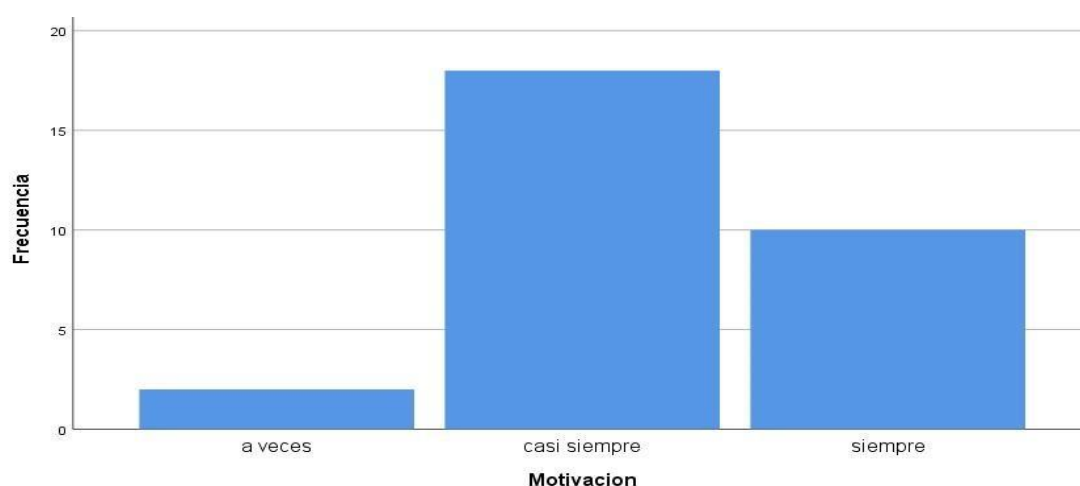
Tabla 1

Variable Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	2	6,7	6,7
	casi siempre	18	60,0	66,7
	Siempre	10	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 1

Variable motivación



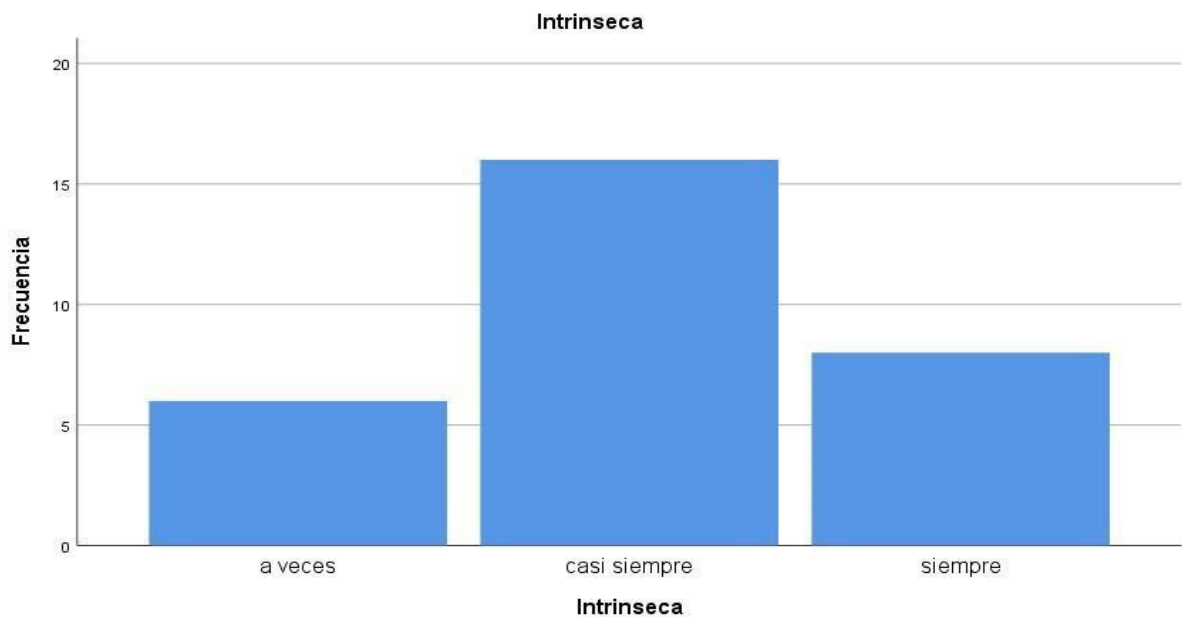
En la tabla 1 y figura 1, se muestran los efectos logrados relativos con la variable motivación, para el 60.0% de los asesores de Geincos ubicada en Lima, la

organización casi siempre presenta factores motivacionales adecuados, de igual forma el 33.3% expresó que siempre se da esa situación, mientras que el 6.7% indicó que solo a veces esto sucede.

Tabla 2
Dimensión intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	6	20,0	20,0	20,0
	casi siempre	16	53,3	53,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2
Dimensión Intrínseca

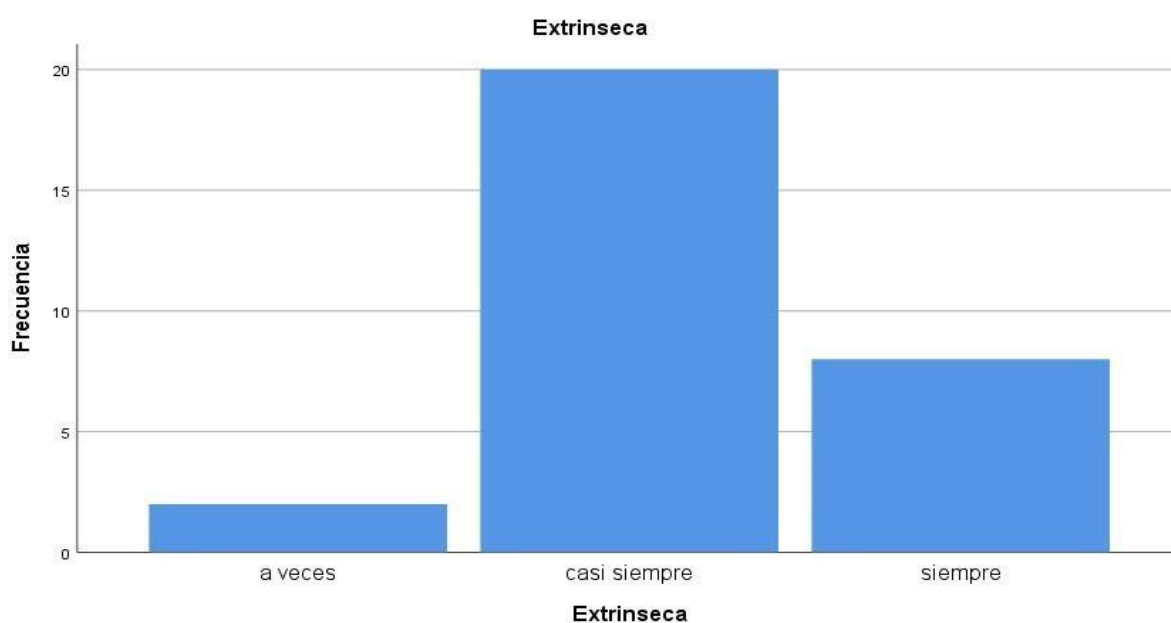


La tabla 2 y figura 2 presentan los efectos concernientes con el factor motivación intrínseca, el 53,3% de los participantes expresó que casi siempre se sienten incentivados desde lo interno, por otro lado, el 26,7% señaló siempre sentirse de esta manera y por último el 20% indicó que solo a veces se siente motivado desde lo interno.

Tabla 3
Dimensión extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	2	6,7	6,7
	casi siempre	20	66,7	73,3
	Siempre	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Figura 3
Dimensión Extrínseca

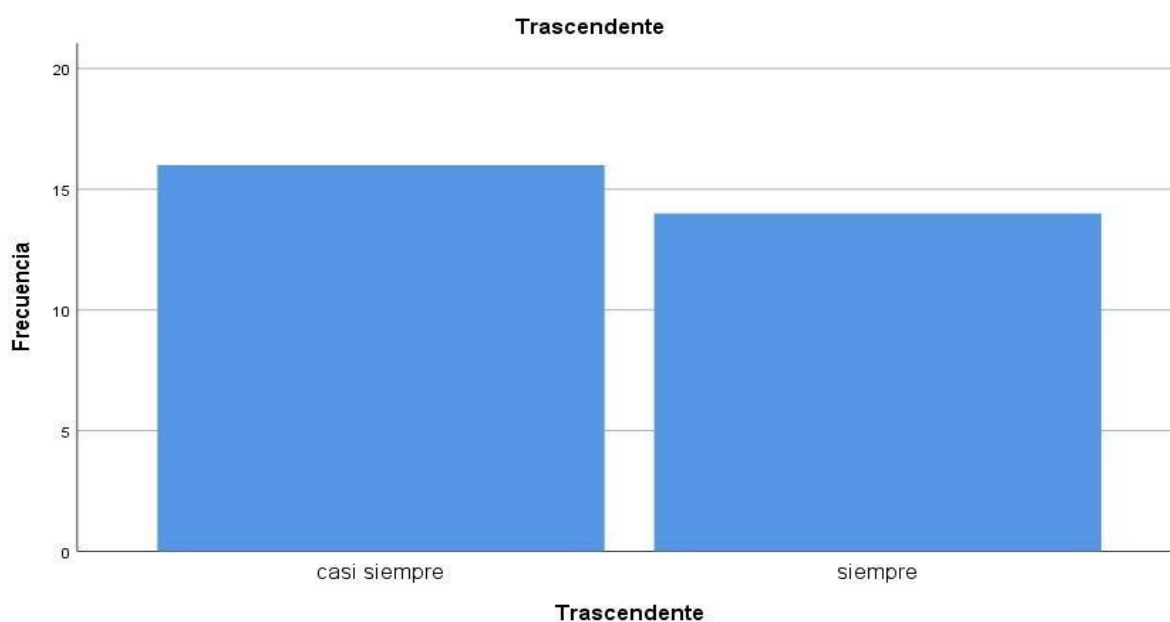


En la tabla 3 y figura 3 se muestran la consecución relacionada con el factor motivación extrínseca, el 66.7% de los asesores de la empresa estudiada manifestaron que casi siempre los factores externos los motivan, por otro lado, el 26.7% señalaron que siempre sienten esto y 6,7% indicó que solo a veces perciben la presencia de estos factores.

Tabla 4
Dimensión Trascendente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi siempre	16	53,3	53,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4
Dimensión Trascendente

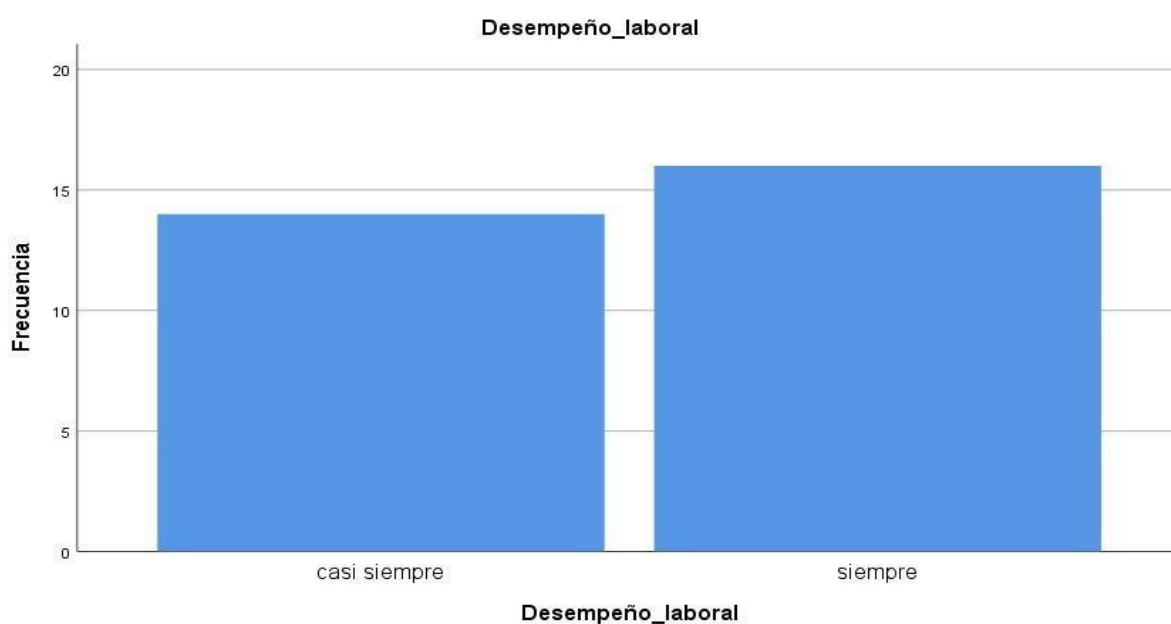


En la tabla 4 y figura 4 se observan resultados relacionados a la dimensión motivación trascendente, puede observarse que el 53,30% de los participantes indicaron que casi siempre los factores motivacionales que trascienden se presentan en la empresa, por otro lado, el 46,7% manifestó que siempre esta dimensión se percibe.

Tabla 5
Variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi siempre	14	46,7	46,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5
Variable Desempeño Laboral

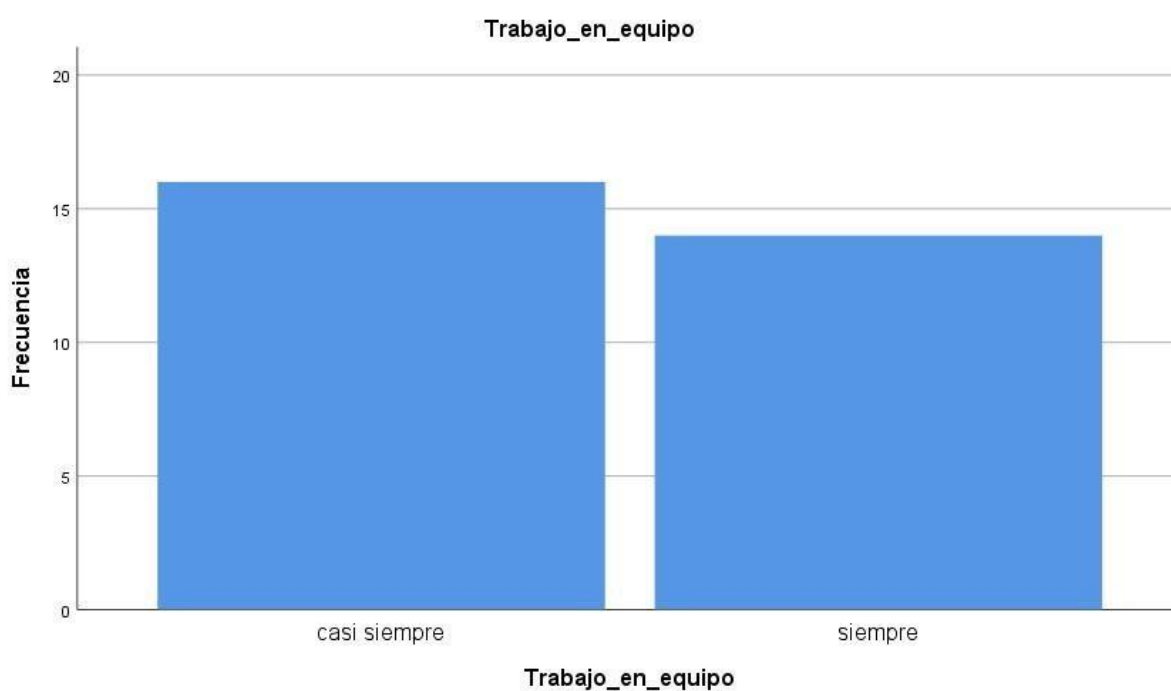


En la tabla 5 y figura 5 se obtuvo como resultado que el 53.3% de los asesores perpetuamente piensan que su desempeño laboral es inmejorable para el desarrollo de sus acciones y que un 46.7% indicó que casi siempre este factor ocurre en la empresa Geincos, como resultado se demuestra que no todos los empleados desarrollan esta variable adecuadamente.

Tabla 6
Dimensión Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi siempre	16	53,3	53,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6
Dimensión Trabajo en equipo

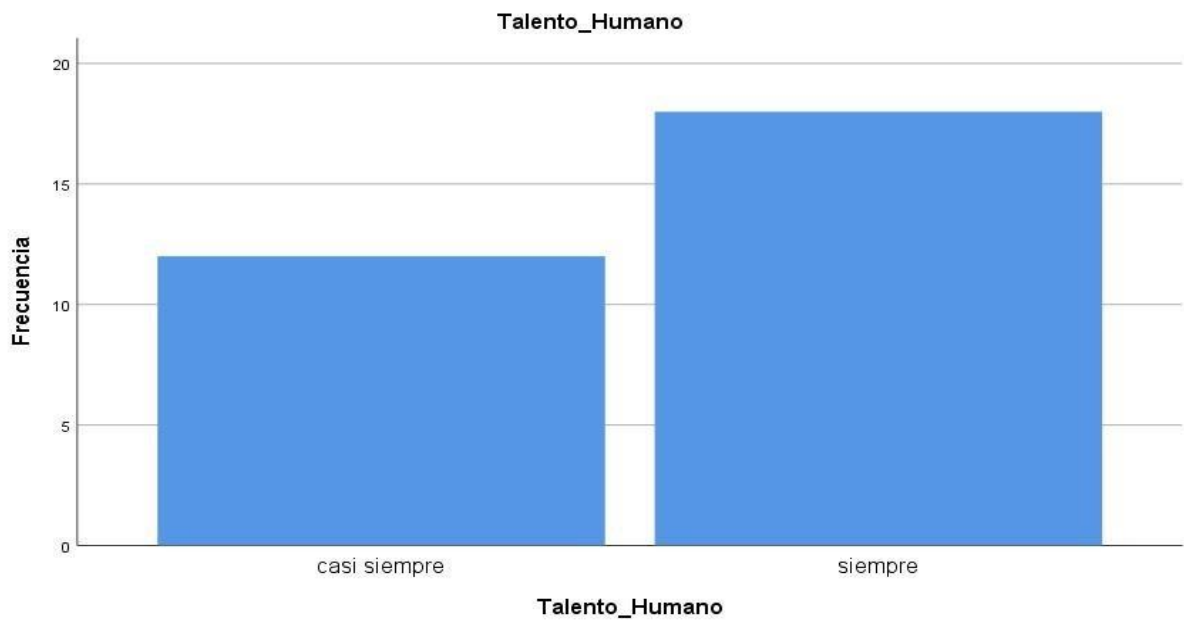


En la tabla 6 y figura 6 se percibe que el 53.3% de los asesores perciben que casi siempre el trabajo en equipo es importante para llevar a cabo un mejor desempeño laboral, por otro lado, el 43.3% señaló que siempre esta dimensión influye en sus actividades diarias, considerándose esta dimensión importante para un buen rendimiento laboral.

Tabla 7
Dimisión Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi siempre	12	40,0	40,0	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7
Dimensión Talento Humano

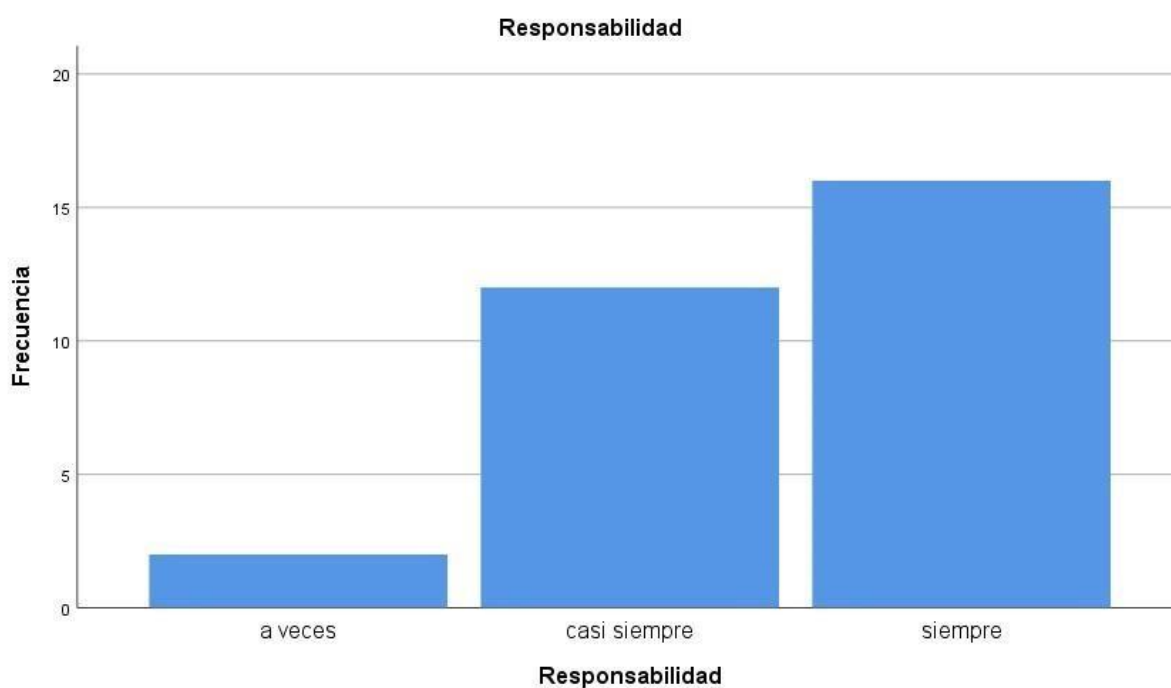


En la tabla 7 y figura 7 se presenta que en la empresa Geincos el 60% de los trabajadores sienten que su talento humano es fundamental para incrementar su desempeño en sus labores, también resalta que el 40% de los encuestados casi siempre desarrollan estas actividades para mejorar su rendimiento en las tareas asignadas por su supervisor.

Tabla 8
Dimensión Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	2	6,7	6,7
	casi siempre	12	40,0	46,7
	Siempre	16	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Figura 8
Dimensión Responsabilidad



En la tabla 8 y figura 8 se percibe que el 53.3% de los asesores sienten que siempre el trabajo en equipo es una pieza fundamental para llevar a cabo un mejor desempeño laboral, por otro lado, el 40 % señaló que siempre esta dimensión influye en sus actividades diarias, por último, el 6.7% indicaron a veces esta dimensión es considerada dentro de la empresa Geincos.

4.2 Estadística inferencial

Tabla 9
Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,343	30	,000	,745	30	,000
Desempeño laboral	,354	30	,000	,637	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En esta investigación se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk (debido al campo menor a 50 colaboradores) de igual manera, se observó que los equivalentes de significancia en las variables son menores a 0,05 teniendo en claro que los antecedentes no proceden en una colocación de normalidad, correspondiendo la aplicación de medida Rho de Spearman

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023.

Tabla 10
Correlación de las variables Motivación y Desempeño laboral

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,000	.
	Desempeño laboral		
	N	30	30

La tabla 10 permite apreciar un número de analogía de Rho Spearman de 0.679 enseñando una correspondencia efectiva considerable entre la motivación y el

desempeño laboral; de esta forma, se apreció el margen de importancia de 0.00 y por ser menor a 0.05, se optó la disposición de consentir la conjetura alterna y contradecir la conjetura nula, lo que significa que hay analogía significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los asesores de la empresa Geincos, Lima, 2023.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023.

Tabla 11

Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral

			Intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	30	30

En la tabla 11 se observa un factor de Rho Spearman de 0,477 revelando una conexión efectiva media entre el elemento intrínseco y el desempeño laboral, también se percibió el grado de importancia de 0.008 y al ser menor a 0.05 se consideró aceptar la suposición alterna y refutar la suposición nula, es decir que entre el factor intrínseco y el desempeño laboral si hay relación significativa.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de la empresa Geincos, Lima, 2023.

Tabla 12

Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral

		Extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,597**
		N	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,597**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

En la tabla 12 se notó una cifra de Rho Spearman con un valor de 0,597 revelando una similitud efectiva considerable entre el elemento extrínseco y el desempeño laboral, al mismo tiempo se notó el nivel de importancia de 0.00 y por ser menor a 0.05 se eligió aceptar la conjetura alterna y refutar la conjetura nula, expresando que entre el factor extrínseco y el desempeño laboral hay relación importante.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023

H₀: No existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023

Tabla 13*Correlación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral*

			Trascendente	Desempeño laboral
		Coeficiente de correlación		
	Trascendente	Sig. (bilateral)	1,000	,607**
		N	.	,000
		Coeficiente de correlación	30	30
		Sig. (bilateral)	,607**	1,000
Rho de Spearman	Desempeño laboral		,000	.
		N	30	30

En la tabla 13 se observa una cifra de Rho Spearman de 0,607 revelando una correspondencia efectiva considerable entre el elemento extrínseco y el desempeño laboral, igualmente se notó el grado de importancia de 0.00 y al ser menor a 0.05 se eligió aceptar la suposición alterna y se rechazó la suposición nula, dicho de otra manera, entre el factor trascendente y el desempeño laboral hay una correspondencia sustancial

V. DISCUSIÓN

El presente estudio buscó averiguar la analogía entre la motivación y el desempeño laboral de los asesores de la empresa Geincos, Lima, 2023, Además se aspiró unir los espacios del primer factor los cuales son, factor intrínseco, extrínseco y factor trascendente con la segunda variable. Con referente al objetivo general los efectos que se consiguieron manifestaron que las variables se correlacionan de forma positiva considerable al obtener un coeficiente de 0.679, así mismo se obtuvo un grado de importancia de 0.000 dado que el importe es menor a 0.05 se optó por aceptar la conjetura alterna, es decir que si predomina trato significativo entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023

Las derivaciones obtenidas se pueden comparar con la búsqueda de Millones y Tineo (2022) que en su estudio indagaron conocer el vínculo que hay entre las variables estudiadas en la compañía de transportes Tepsa, en el estudio se señaló que la motivación genera un ambiente adecuado para realizar las actividades diarias de la empresa, consiguiendo la mayor productividad dentro de ella, además los investigadores identificaron una similitud efectiva considerable entre las variables, por lo que finalmente se pudo concluir que cuando los empleados se encuentran incentivados, superior será el desarrollo en sus labores establecidas.

Así mismo los resultados obtenidos tienen una similitud con Ghaffari et al., (2017) en su estudio que tuvieron la intención hallar la coincidencia entre las variables investigadas y también identificar el factor motivacional más influyente en el trabajo, se consiguió como resultado que la motivación actúa de modo importante en el desarrollo laboral, además se identificó que los jefes deben tener en cuenta que existen distintas formas de incentivar y que no todas influyen de la misma manera en los trabajadores, debido a las diferentes situaciones, necesidades y metas personales que tiene cada empleado, con el objetivo de conseguir buenos resultados de una motivación en términos de mejorar el desempeño laboral y el rendimiento en cada puesto encomendado, ultimando que la motivación se atañe positivamente con el desempeño de cada colaborador.

La motivación según Revuelto (2018) menciona que es un proceso donde los trabajadores que ocupan un cargo en la organización y desarrollan sus capacidades acordes a los objetivos de la organización, de la misma manera se tiene como consecuencia el crecimiento personal y el alcance de sus logros

Sobre la primera finalidad delimitada, tuvo la intención conocer la afinidad entre los elementos intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023, los efectos que se alcanzaron señalaron que las variables se correlacionan de carácter positivo medio al obtener un coeficiente de 0,477, igualmente se notó el grado de importancia de 0.008 y al ser menor a 0.05 se consideró aceptar la conjetura alterna y refutar la conjetura nula, esto es que si los elementos intrínsecos si corresponden significativamente en el desempeño laboral.

Estos resultados se pueden comparar con Susanibar (2020) que en su investigación su diseño fue decretar la analogía entre las variables, el estudio identificó que los componentes motivacionales propios si se asocian de carácter positivo con el desempeño profesional, además señaló que la motivación a través del desarrollo personal ofrece un crecimiento profesional que otorga beneficios a los objetivos de la empresa, se indicó que la motivación interna es un elemento indispensable para el provecho de los obreros, por esa razón se decidió que esta dimensión influye significativamente en el desempeño laboral.

Así mismo los resultados obtenidos concuerdan con Kuswati (2020), que en su estudio el propósito fue demostrar como predominan los factores de la estimulación en el ejercicio laboral, donde se comprobó que la motivación afecta positivamente en la ocupación profesional de cada colaborador de la empresa, además se evidenció que el rendimiento dentro de la empresa es favorable si el empleador se considera capaz e importante dentro de la organización, destacando sus habilidades y aptitudes laborales por lo que finalmente se concluyó que en cuanto más alta es la motivación de cada empleado desde el factor interno, más satisfecho y feliz desarrolla sus actividades por ende su rendimiento laboral es más alto.

La motivación intrínseca para García (2016) es definida como un proceso que conlleva a las personas al cumplimiento de objetivos trazados; por este motivo, es fundamental conocer los factores que estimulan la acción humana, de esa manera

los administradores pueden utilizar estas características con la finalidad de una empresa opere adecuadamente y los que la conforman se sientan más felices

En referente a la segunda finalidad específica, se inquirió patentizar la incidencia entre los elementos extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023, los resultados obtenidos indicaron una reciprocidad positiva considerable al obtener un número de 0.597, conjuntamente se percibió el grado de importancia de 0.00 y por ser menor a 0.05 se optó aceptar la suposición alterna y contradecir la suposición nula, es decir que si existe relación importante entre los elementos extrínsecos y el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos tienen una similitud con Gachengo y Wekesa (2017) quienes en su estudio tuvieron como objeto conocer la consecuencia de la motivación en el avance profesional de los honorarios de National Banco de Kenia, se estableció que el factor extrínseco se vincula de forma positiva con el interés de los participantes de la compañía, se estableció que el sistema de premios tiene un dominio positivo en la ocupación de los honorarios en el Banco Nacional de Kenia, por lo tanto, finalmente se concluyó que cuando la magnitud de las recompensas se mejora, el rendimiento del empleado cambia en la misma dirección.

Además, se puede comparar con Evelyne et al. (2018) quienes en su estudio tuvieron la finalidad de comprobar las consecuencias de los tipos de compromiso en el desarrollo de los empleados entre las compañías privadas, se identificó que los elementos externos influyen de carácter positivo con el desempeño laboral, menciona también que se debe considerar la opción de brindar bonos, recompensas o aumentos salariales por realizar sus labores asignadas, para así mejorar la producción dentro de la empresa de manera considerable, finalmente concluyó que esta dimensión influye en la ocupación de cada trabajador.

La motivación extrínseca según Lizarzaburu et al. (2019), indican que la es generada por algún tipo de recompensa o retribución, totalmente independiente del trabajo que realiza el empleado para alcanzar cuya dirección corresponde a las acciones externas del individuo, esto significa que la motivación de los trabajadores es causada por factores externos tales como: reconocimiento o premios; cuyo

objeto por parte de la empresa es que los empleados realicen su trabajo a cambio de una remuneración y no el trabajo en sí.

Con respecto a la tercera finalidad específica, se pretendió conocer la correlación del elemento trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la corporación Geincos, Lima, 2023, los resultados obtenidos indicaron una reciprocidad positiva considerable al alcanzar una cifra de 0.607, también se registró el grado de importancia de 0.00 y por ser menor a 0.05 se eligió admitir la conjetura alterna y objetar la conjetura nula, lo que significa que se percibe una correspondencia sustancial entre la elemento trascendente y el desempeño profesional.

Respaldando este resultado con el estudio de Vega (2022) quien asumió como designio hallar la reciprocidad entre la motivación y el desarrollo laboral de los vendedores, se evidenció que el trabajo grupal, la ayuda al compañero de trabajo de forma desinteresada es significativa para los asesores productivos de la empresa, el cual se desarrolla porque hay una meta como equipo, se determinó que el apoyo entre asesores contribuye al desempeño de cada actividad encomendada por parte del empleador, se concluye y se confirma la presencia de una afinidad real entre los componentes trascendentales y el desempeño laboral.

Por otro lado los resultados obtenidos también se pueden comparar con Guartán, etc. (2019) quienes tuvieron como objetivo medir el rendimiento del desarrollo profesional de los trabajadores, se tuvo como efecto que el componente trascendental tiene una relación positiva indicando que la orientación y capacitación y ayudar a sus compañeros a resolver conflictos de trabajo, resuelve de manera satisfactoria conflictos externo e internos, es un factor principal que genera beneficios para empleador y empleados, así mismo menciona que esta variable es importante para desarrollar el desempeño profesional, concluyendo que el elemento trascendente actúa de carácter cierta, con la finalidad de incentivar el afecto entre compañeros, acrecentando el desempeño laboral

La motivación trascendente para Márquez, et al., (2018), es identificar los factores más allá de los incentivos creados cuando un trabajador es satisfecho por factores distintas a él sin recibir una comisión por el trabajo realizado. Se concentra en el

equipo y busca ayudar a sus compañeros, mejorando el ambiente de trabajo. Esta dimensión enfoca el principalmente en el trabajo en grupo, ayudando al equipo a unirse con el único objetivo de lograr la meta deseada

VI. CONCLUSIONES

Seguidamente, se presentan las terminaciones relacionadas a las finalidades de la presente investigación

1. Con relación a la finalidad principal, se consuma que hay una conexión efectiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral de los asesores de la empresa Geincos, Lima, 2023, esto se adquirió a través del factor de Rho Sperman de 0.679. Así mismo se contradijo la conjetura nula y se accedió a la conjetura alterna.
2. De acuerdo al primer fin específico, se deduce la presencia de una unión efectiva media entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral al obtener un valor de 0,477, mediante el Rho Sperman, también considero admitir la suposición alterna y objetar la suposición nula.
3. En relación al segundo fin específico, se deduce que hay un lazo efectivo considerable entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral a 7.7.1 obtener una cifra de 0.597d a través del Rho Sperman, de igual manera se optó consentir la figuración alterna y contradecir la figuración nula.
4. En cuanto al último fin determinado, se consuma que concurre una analogía efectiva considerable para la motivación trascendente y el desempeño laboral, esto se obtuvo a través del factor de Rho Sperman de 0.607, además se aceptó la teoría alterna y contradecir la teoría nula.

VII. RECOMENDACIONES

1. Con respecto a la finalidad principal, se pide al gerente de Recursos humanos establecer nuevas estrategias motivacionales que accedan aumentar el compromiso profesional de los trabajadores, además se solicita la revisión del cumplimiento del plan motivacional que se propone de forma mensual, con el fin de mejorar el rendimiento de cada asesor al momento de su gestión.
2. En relación al segundo fin específico, se plantea al gerente de recursos humanos instituir un ambiente adecuado y benefactor para que todos los empleados posean la coyuntura de progresar personal y profesionalmente en la compañía y desenvolver su acción en excelentes circunstancias, además se propone ejecutar técnicas de alineamiento eficaces para que los trabajadores sienta seguridad en sus capacidades
3. En base al tercer objetivo específico, se formula al gerente de recursos humanos identificar que recompensas son las que funcionan mejor para cada trabajador, se propone iniciar un formato donde se pueda compartir los gustos y preferencias de los trabajadores con el fin de conocer un poco más el perfil de los empleados, por otro lado se propone comenzar con el reconocimiento mensual donde cada trabajador sea felicitado y recompensado con bonos, días libre, elogios, con el fin de fidelizar al personal y mayor productividad
4. En cuanto al último objetivo general, se encarga al gerente de recursos humanos mejorar la frecuencia en las dinámicas lúdicas y deportivas que fomenten la integración entre colaboradores con la finalidad de amenizar el trabajo en equipo dando importancia a las acciones como la cooperación, la bondad y la buena voluntad

REFERENCIAS

- Aliaga, M. y Julcamoro, R. (2016) *Influence of the organizational climate on the work performance of the collaborators of the regional hospital of Cajamarca in the hospitalization area.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte] <https://hdl.handle.net/11537/9967>
- Arias J., Villasís M y Miranda, M., (2016) *The research protocol III. Study population* Rev. Alergia Méx, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bermúdez, F. (2017). *La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas.* Quipukamayoc, 25(47), 37 - 44. <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Burns, L. y Alexander, J., (2017) *The impact of employee motivation on organizational commitment,* European Journal of Business and Management [10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439](https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439)
- Bytyqi, Q. (2020) *The impact of motivation on organizational commitment: an empirical study with kosovar employees.* Revista de ciencias sociales de Prizren, 4 (3), 24–32. <https://doi.org/10.32936/pssj.v4i3.187>
- Cetys Educación Continua, (2021) *Teorías de motivación y liderazgo.* Recuperado de <https://www.cetys.mx/educon/articulos-mexicali/6/>
- Chiavenato, I., (2018) *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8.^a ed.). México: McGraw-Hill

- Chiavenato, I., (2017) *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (octava edición): McGraw-Hill
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion de recur_sos humanos - chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chinguel, M., (2020). *Motivación y desempeño colaboradores del banco scotiabank Jaén* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8695>
- Chozo, I., y Santamaría, M. (2021). *Influencia de la motivación para el desempeño laboral Compartamos Financiera S.A., Moshoqueue, Chiclayo, 2020.* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7985>
- Evia, M., (2019) *Que motiva a los trabajadores en cada país.* EXPOK
<https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Fernández Escalona, Karen Alexandra (2015) *La motivación como factor estratégico para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo*
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forbes, (2021). *Como lograr empleados más felices y productivos.* Recuperado de
<https://forbes.es/lifestyle/10892/como-lograr-empleados-mas-felices-y-productivos/>
- Ghaffari, S., Nazri, M., & Burgoyne, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. Australian Journal of Basic and Applied Sciences. <https://ssrn.com/abstract=2969825>

Gestión, (2017). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores.*

Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

Gachengo, V. y Wekesa, S., (2017) *Influence of motivation on employee performance: a case of National Bank of Kenya*, International Journal of Business, Management and Social, 03(02), 179-185 [10.18801/ijbmsr.030217.20](https://doi.org/10.18801/ijbmsr.030217.20)

García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral*. Revista Psyconex, 8(12).

Kuswati, Y., (2020) *The Effect of Motivation on Employee Performance*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>

Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). *Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?* Journal of Economic Psychology, 244-258 <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167487016304676>

Lecturer, I. (2018), *Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare*. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2), 148-155, <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.16>

Lévano, M., (2017) *la Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen, Lima, 2017*. [tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3114>

- Millones, T. y Tineo, S., (2023) *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán] <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10698>
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales. Revista Dilemas Contemporáneos, <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Pérez Garay, Juan Carlos y Verastegui Valeriano, Álvaro Alexis (2013) *La Propuesta motivacional para mejorar el 13 desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE* <https://hdl.handle.net/20.500.13067/125>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2017). *Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success*. Revista Scientific, 4(2), 165-173.
- Revuelto Taboada, L., (2018) *Un enfoque estratégico de la motivación y la satisfacción laborales*, Revista perspectiva empresarial, 5 (2), 7-26 <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Ricky W. Griffin, Jean M. Philips, Stanley M. Gully (2017) *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12.ª ed.) México: Cengage Learning Editores.
- Sandoval, W. (2021) *La motivación*. Revista de ciencias de seguridad y defensa. Vol. 2, 29-30 Recuperado de <https://doi.org/10.24133/rcsd.v2n2.2017.01>
- Stephen P. Robbins y Mary Coulter (2018). *Administración* (13.ª ed.). México: Pearson Educación.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*, [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Susanibar, F. (2020) *Relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]

<https://hdl.handle.net/20.500.14005/10643>

Sherif, M. Z., Nimran, U., Prasetya, A., y S. Sos. (2014). *The Role of Motivation in Human Resources Management: The Importance of Motivation Factors among Future Business Professionals in Libya*. *Journal of Business and Management*, 16(8), 27-36

<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:53485510>

Strombach, T., Strang, S., Park, S. Q., & Kenning, P. (2016). *Common and distinctive approaches to motivation in different disciplines. Motivation – Theory, Neurobiology and Applications*, 229, 3–23.

<https://doi.org/10.1016/bs.pbr.2016.06.007>

Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., Quñonez, M., Soledispa, S., Osejos, A., Pionce, A., Caicedo, C. (2017). *Organizational management model to strengthen professional performance in public servants*. Alicante: 3 ciencias, Editorial Área de Investigación y Desarrollo, S.L.

<http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2017.18>

Torres Ore, J., y Quijaite Fernández, P. (2019) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC, Santa Anita – 2018*

[Tesis de Licenciatura, Universidad María Auxiliadora]

<https://hdl.handle.net/20.500.12970/197>

Universidad Santander, (2021) *Motivación intrínseca y extrínseca: que son y por qué las necesitas*. Recuperado de <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca.html>

Vallejo, L., (2016) *Gestión del talento Humano*, Editorial, ESPOCH, 17-11.
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humanocomprimido.pdf>

Vega, J., (2017) *Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/106656>

Zans, A., (2017) *Organizational climate and its impact on the work performance of administrative workers and teachers of the Regional Multidisciplinary Faculty of Matagalpa, UNAN, Managua en el periodo 2016*, [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua]
<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACION	proceso donde los colaboradores que forman parte de la empresa desarrollan sus capacidades acordes a los objetivos de la organización, de la misma manera se tiene como consecuencia el crecimiento personal y el alcance de sus logros. (Revuelto, 2018)	La variable por estudiar es la motivación, la cual tendrá una medición por medio de la técnica de encuesta tipo Likert, construyendo un cuestionario de 15 preguntas cerradas, adaptándose con cada dimensión e indicador, tomando los datos que se utilizaran para el análisis estadístico.	MOTIVACION INTRINSECA	creatividad	ordinal
				estado emocional	
				logros	
				estrés	
			MOTIVACION EXTRINSECA	independencia	
				incentivo laboral	
				desarrollo personal	
				comunicación	
			MOTIVACION TRANSCENDENTE	solidaridad	
				liderazgo	
éticos					
DESEMPEÑO LABORAL	desempeño laboral como la realización de	El desempeño laboral de los asesores	TRABAJO EN EQUIPO	comportamiento	ordinal
				relaciones interpersonales	

<p>tareas en el ambiente de trabajo donde todos los trabajadores aportan sus conocimientos, objetivos a fin de lograr metas establecidas por los jefes del área en donde puedan desarrollar sus capacidades y desempeñan una función importante dentro de la empresa. (Moran y Mariscal, 2019)</p>	<p>comerciales será medida por medio de un cuestionario de 15 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.</p>		relaciones intrapersonales
		TALENTO HUMANO	capacitación
			evaluación
			conocimiento
		RESPONSABILIDAD	asistencia
			puntualidad
Tareas asignadas			

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos

AUTOR: Hernández Villanueva, Allison Bricett y Huamán Callan Ethel Judith

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cómo se relacionan el factor intrínseco y el desempeño</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, ¿2023?2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre los factores Intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos,</p>	<p>Hipótesis del estudio: ¿Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023?</p> <p>Hipótesis específicas: a) ¿Existe una relación positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Para Revuelto (2018) la motivación es el proceso donde los colaboradores que forman parte de la empresa desarrollan sus capacidades acordes a los objetivos de la organización, de la misma manera se tiene como consecuencia el crecimiento personal y el alcance de sus logros</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición

<p>laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023? b) ¿Cómo se relacionan el factor extrínseco y el desempeño laboral de los</p>	<p>Lima, 2023? b) Determinar la relación entre los factores Extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de la</p>	<p>laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023? b) Existe una relación positiva entre factores intrínsecos y el desempeño laboral de los</p>	<p>D1: Factores extrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Independencia -Incentivo salarial -Seguridad laboral -Desarrollo profesional - Reconocimiento profesional -Comunicación 	<p>Del 1 a 5</p>	<p>Nunca Casi Nunca A veces casi siempre siempre</p>
<p>trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023? c) ¿Cómo se relacionan el factor trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023?</p>	<p>empresa Geincos, Lima, 2023? c) Determinar la relación entre los factores Trascendentes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023?</p>	<p>trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023? c) Existe una relación positiva entre los factores trascendentes y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023?</p>	<p>D2: Factores intrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Estado emocional -Creatividad -Estrés -Afán de logro 	<p>Del 6 a 10</p>	
			<p>D3: Factores trascendentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Solidaridad -Liderazgo - Principios éticos y morales 	<p>Del 11 a 15</p>	

			<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Para Moran y Mariscal (2019) El desempeño laboral como la realización de tareas en el ambiente de trabajo donde todos los trabajadores aportan sus conocimientos, objetivos a fin de lograr metas establecidas por los jefes del área en donde puedan desarrollar sus capacidades y desempeñan una función importante dentro de la empresa.</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
			D1: Trabajo en equipo	-Comportamiento individual - Relaciones intrapersonales Relaciones interpersonales	Del 1 a 5	Nunca Casi Nunca A veces casi
			D2: Talento humano	-Capacitaciones -Evaluaciones -Conocimiento -Habilidades	Del 6 a 10	siempre siempre
			D3: Responsabilidad	-Destrezas -Asistencia -Puntualidad -Tarea asignada	Del 11 a 15	
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística por utilizar			

<p>Nivel: Correlacional Tipo: Aplicada Diseño: No experimental de corte transversal. Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: 30 trabajadores de la empresa Geincos Tamaño de muestra: 30 asesores financieros de la empresa Geincos.</p>	<p>Variable 1: Motivación Variable 2: Desempeño Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala – Tipo Likert, Spss</p>	<p>El método que se empleará para verificar los datos que la investigación, será el software estadístico SPSS, el cual determinará estadísticamente la relación que existe entre estas la motivación y el desempeño laboral, además de poder afirmar o rechazar las hipótesis planteadas.</p>
---	---	---	---

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos Cuestionario de 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.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación intrínseca						
1	Usted considera que trabaja con esfuerzo y dedicación en cada labor asignada					
2	Usted considera que su estado de ánimo influye en su desempeño laboral					
3	Usted considera que la presión del trabajo no le permite desarrollar sus habilidades abiertamente					
4	Usted con qué frecuencia se siente motivado					
5	Usted considera que su desempeño en cumplir su meta depende de la motivación que le brinda su líder					
Dimensión: Motivación extrínseca						
6	Usted considera que el sueldo que percibe de forma mensual compensa el trabajo que realiza					
7	Usted está conforme con el plan motivacional que recibe por parte de su supervisor					
8	Se siente usted satisfecho con el bono por cumplimiento que recibe por parte de la empresa					
9	Usted considera que su jefe inmediato lo escucha o considera su opinión importante					
10	Usted considera que realiza su trabajo libremente desarrollando así sus habilidades al máximo					
Dimensión: Motivación Trascendente						
11	Usted considera que existe respeto entre los asesores de cada cartera					
12	Usted considera que brinda ayuda y motiva a su compañero cuando lo necesita					
13	Con qué frecuencia usted aporta con nuevas ideas para motivar al equipo					

14	Usted considera que trabaja de la mano con principios éticos					
15	Usted considera que esta en la capacidad de liderar un equipo					

Cuestionario de 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.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Trabajo en equipo						
1	Usted considera que hay una buena comunicación antes y durante el tiempo de labor					
2	Siente usted que recibe críticas constructivas por parte de sus compañeros					
3	Siente usted que sus compañeros le dan apoyo ante alguna dificultad					
4	Usted siente que su equipo lo considera una pieza importante para lograr los objetivos					
5	Usted considera que como equipo siempre buscan solución a cada problema que se presente					
Dimensión: Talento Humano						
6	Usted participa en las capacitaciones de aprendizaje para reforzar sus conocimientos					
7	Usted considera que desempeña sus labores de forma correcta, teniendo en cuenta las normas de la empresa					
8	Usted considera que las capacitaciones que le otorga la empresa le ayudan a mejorar su desempeño laboral					
9	Usted con qué frecuencia ha sentido que el tiempo en activación ha mejorado su rendimiento laboral					
10	Siente usted que en las evaluaciones de conocimiento brinda una buena respuesta demostrando que está totalmente capacitado					
Dimensión: Responsabilidad						

11	Usted con qué frecuencia usted le brinda atención a los resultados que se obtienen de forma diaria					
12	Usted considera que es puntual y responsable a la hora de realizar sus actividades diarias					
13	Usted considera que asume la responsabilidad si no se cumple con el objetivo del día					
14	Usted considera que cumple de manera responsable con las tareas asignadas					
15	Ha realizado usted alguna vez sus funciones laborales fuera del horario establecido					

ANEXO 4: EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Calanchez Urribarri, Africa del Valle

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Hernandez Villanueva Allison Bricett y Huaman Callan Ethel Judith

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									50

(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. 50

Chimbote, 06 de Mayo del 2023



Dra. Africa Calanchez Urribarra
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma
DNI
SELLO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Calanchez Urribarri, Africa del Valle

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administracion

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Hernandez Villanueva Allison Bricett y Huaman Callan Ethel Judith

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							50

(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. 50

Chimbote, 06 de Mayo del 2023



Dra. Africa Calanchez Urribarra
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma
DNI
SELLO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Autor (s) del instrumento (s): Hernandez Villanueva Allison Bricett y Huaman Callan Ethel Judith

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.						
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							50

(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.50

Chimbote, 06 de Mayo del 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. Chavez Vera, Kerwin Jose

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Hernandez Villanueva Allison Bricett y Huaman Callan Ethel Judith

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									50

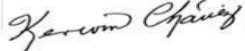
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.50

Chimbote, 06 de Mayo del 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. José Víctor Peláez Valdivieso

Institución donde labora: Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Autor (s) del instrumento (s): Hernandez Villanueva Allison Bricett y Huaman Callan Ethel Judith

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.					
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						50
50						

(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.

X

Chimbote, 09 de Mayo del 2023

Firma
DNI: 18161446
SELLO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. José Víctor Peláez Valdivieso

Institución donde labora: Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Hernandez Villanueva Allison Bricett y Huaman Callan Ethel Judith

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							50
							50

(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.

X

Chimbote, 09 de Mayo del 2023



Lic. Adm. Peleaz Valderrama José
CLAD 16236

Firma
DNI: 18161446
SELLO

ANEXO 5: MODELO DEL CONSENTIMIENTO INFORMATIVO UCV

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Miércoles, 14 de marzo de 2023

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo

Escuela Profesional de Administración

A través del presente, Hugo Tuesta Villar, identificado (a) con DNI N° 80517151 representante de la empresa/institución Geincos S.A.C. con el cargo de gerente general, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Hernández Villanueva, Alison Briceth
- b) Huaman Callan, Ethel

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Geincos, Lima, 2023
Si No
- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si No

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

Atentamente **GEINCOS S.A.C.**

Hugo F. Tuesta Villar
Gerente General

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Hugo Tuesta Villar

Cargo Gerente General.

Anexo 7: Base de datos

Nro.	INTRINSECA					EXTRINSECA					TRASCENDENTE					PD	PV	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15			
1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
2	5	3	2	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
3	5	3	2	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
7	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
8	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
10	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
11	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4
12	4	2	2	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4
13	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5
14	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4
16	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4
17	5	3	2	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4
18	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4
19	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5
20	5	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
21	5	3	2	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4
22	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4
23	5	3	2	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
24	5	3	2	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
26	5	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4
27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
28	5	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
29	5	3	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4

Nro.	TRABAJO EN EQUIPO					TALENTO HUMANO					RESPONSABILIDAD					PD	PV		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15				
1	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
7	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5
12	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4
15	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
18	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
20	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
22	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
23	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
24	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
25	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
26	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
27	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
28	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
30	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4

Anexo 8: Confiabilidad de instrumentos Confiabilidad de Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	15

Estadísticas de total de elemento

Resumen de casos

	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	
I1	58,4000	32,114	,723	,799	Confiability de Desempeño Laboral de procesamiento
I2	59,2000	31,457	,287	,829	
I3	60,1333	34,838	,023	,851	
I4	58,4667	30,981	,706	,795	
I5	58,6000	30,543	,763	,791	
E1	59,1333	29,410	,643	,794	
E2	59,0000	33,000	,296	,820	
E3	59,3333	31,381	,695	,797	
E4	58,7333	30,638	,558	,801	
E5	58,7333	30,781	,758	,792	
T1	58,4000	33,971	,377	,815	
T2	58,5333	35,267	,089	,829	
T3	59,0667	31,781	,405	,813	
T4	58,3333	32,810	,636	,804	
T5	58,8667	32,124	,413	,812	

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	15

Estadísticas de total de elemento

ANEXO	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
TR1	62,6667	27,667	,474	,854
TR2	62,8000	27,171	,473	,854
TR3	62,6667	26,952	,755	,842
TR4	62,7333	27,210	,554	,850
TR5	62,5333	28,410	,481	,854
TH1	62,8667	23,410	,827	,830
TH2	62,4667	27,410	,708	,845
TH3	62,6667	25,667	,670	,842
TH4	62,4667	29,838	,223	,864
TH5	62,7333	30,495	,092	,869
R1	62,5333	26,552	,662	,844
R2	62,3333	29,524	,349	,859
R3	62,6000	24,971	,773	,836
R4	62,5333	27,552	,649	,847
R5	63,2667	29,781	,065	,885

ANEXO 9: Evidencias fotográficas

