



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

**Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA  
Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco, 2023**

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

**AUTORES:**

Chalan Chumpitaz, Fernando Segundo (orcid.org/0000-0001-7106-3701)

De la Cruz De la Rosa, Williams Bryan (orcid.org/0000-0001-5709-427X)

**ASESOR:**

Dr. Saldaña Bernal, Roger Armando (orcid.org/0000-0002-9817-4716)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

**2023**

## **DEDICATORIA**

El presente estudio, está dedicado a Dios, por haber protegido e iluminado mi camino para culminar con éxito este proyecto, también a mis padres por siempre confiar y apoyarme para lograr mis metas y todo lo que me propongo.

### **Fernando Chalán**

A mi hermano Johan De la cruz que esta iniciando con su carrera universitaria y me gustaría que así como yo logre terminar su carrera.

A mi hermano Brayan De la cruz que desde el cielo me guía y derrama sus bendiciones para lograr llegar a las metas que me propongo.

### **Bryan De la Cruz De la Rosa**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres Fernando y Jacqueline, quienes me apoyaron y motivaron para seguir adelante y lograr mis metas, a mis profesores, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar con éxito y a aquellas personas que me ayudaron en el transcurso de esta etapa.

### **Fernando Chalán**

En primer lugar, darle las gracias a Dios por haberme dado esa oportunidad de llegar a terminar mi carrera universitaria, seguidamente estoy muy agradecido con mis padres Julia De la rosa y William De la cruz quienes fueron el motor y motivo en todo este proceso de mis estudios universitarios.

### **Bryan De la Cruz De la Rosa**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALDAÑA BERNAL ROGER ARMANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco, 2023", cuyos autores son CHALAN CHUMPITAZ FERNANDO SEGUNDO, DE LA CRUZ DE LA ROSA WILLIAMS BRYAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALDAÑA BERNAL ROGER ARMANDO DNI: 41415396 ORCID: 0000-0002-9817-4716	Firmado electrónicamente por RSALDANAB02 el 20-11-2023 18:18:58

Código documento Trilce: TRI - 0655447



## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

### Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CHALAN CHUMPITAZ FERNANDO SEGUNDO, DE LA CRUZ DE LA ROSA WILLIAMS BRYAN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco, 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
WILLIAMS BRYAN DE LA CRUZ DE LA ROSA DNI: 71936853 ORCID: 0000-0001-5709-427X	Firmado electrónicamente por: WDELACRUZDEL el 17-11-2023 21:50:34
FERNANDO SEGUNDO CHALAN CHUMPITAZ DNI: 75132374 ORCID: 0000-0001-7106-3701	Firmado electrónicamente por: FCHALAN el 17-11- 2023 21:34:56

Código documento Trilce: TRI - 0655445

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	5
III.METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	26
VI.CONCLUSINES.....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	36

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Indicadores de la V1: Motivación.....</i>	<i>13</i>
<i>Tabla 2. Indicadores de la V2: Desempeño laboral.....</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 3. Técnica e instrumento .....</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 4. Información de la validación del instrumento.....</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 5. Resultado descriptivo de V1: Motivación .....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 6. Resultado descriptivo de V2: Desempeño laboral .....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 7. Resultado descriptivo de motivación intrínseca.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 8. Resultado descriptivo de motivación extrínseca.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 9. Prueba de normalidad general .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 10. Prueba de hipótesis general .....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 11. Prueba de hipótesis motivación intrínseca y desempeño laboral .....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 12. Prueba de hipótesis motivación extrínseca y desempeño laboral .....</i>	<i>25</i>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1.	Representación gráfica del diseño de la investigación .....	12
Figura 2.	La motivación.....	18
Figura 3.	Desempeño laboral .....	19
Figura 4.	Motivación intrínseca .....	20
Figura 5.	Motivación extrínseca .....	21

## RESUMEN

Este estudio poseyó a manera de objetivo definir la relación entre la Motivación con el desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023. En cuanto a metodología, es un estudio de tipo aplicada, se empleó un diseño no experimental, de corte transversal, con un nivel correlacional, así como un enfoque cuantitativo, por otro lado, cuenta con una muestra censal de 20 colaboradores, es decir que su población está conformada por el mismo número de personas, asimismo, se aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, misma que fue validada por juicios de expertos, usando como instrumento el cuestionario, para luego analizar la confiabilidad con el alfa de Cronbach. Al comprobar la hipótesis, arrojó como resultado un nivel de significancia  $\leq 0.001$ ; por lo que se demuestra que existe relación entre las variables estudiadas. de la misma manera, arrojó un nivel de correlación positivo moderado con un Rho de Spearman de 0,588. Debido a lo mencionado, se concluye que la motivación en el ambiente laboral, permite que el colaborador demuestre un mejor desempeño en la realización de su trabajo.

**Palabras clave:** Motivación, desempeño laboral, factor extrínseco, factor intrínseco.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to define the relationship between motivation and performance in employees of CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023. In terms of methodology, it is an applied study, a non-experimental, cross-sectional design was used, with a correlational level, as well as a quantitative approach, on the other hand, it has a census sample of 20 employees, i.e. its population is made up of the same number of people, also, a survey was applied as a data collection technique, which was validated by expert judgments, using the questionnaire as an instrument, and then analyze the reliability with Cronbach's alpha. When testing the hypothesis, it yielded a significance level  $\leq 0.001$ ; thus demonstrating that there is a relationship between the variables studied. in the same way, it yielded a moderate positive correlation level with a Spearman's Rho of 0.588. Due to the aforementioned, it is concluded that motivation in the work environment allows the collaborator to show a better performance in the accomplishment of his work.

**Keywords:** Motivation, job performance, extrinsic factor, intrinsic factor.

## I. INTRODUCCIÓN

Acto seguido, se presentará la realidad problemática que viene sucediendo durante la ejecución del proyecto, asimismo, esta información será relevante para la ejecución del presente estudio.

En el ámbito internacional, la motivación en el área empresarial, se tornó en un instrumento, mediante el cual, estas entidades buscan obtener resultados óptimos por parte de sus colaboradores, ya sea en su productividad, eficacia, eficiencia, desempeño; lo que conlleva a una mejora notable en las ventas y por lo tanto ganancias. Al respecto González (2019) presenta la motivación como un proceso psíquico interno, que se refleja de manera externa, mediante acciones y cambios en la personalidad, esto quiere decir que de la manera en que motivemos a nuestro personal, será reflejado en los resultados que obtendremos de ellos en su desempeño laboral el cual es un factor importante al momento de alcanzar las metas trazadas, asimismo en el aumento de rentabilidad. Asimismo, Bohórquez et al. (2020) nos explica que los colaboradores como capital humano son parte importante de la organización, es por ello que debemos motivarlos para recibir resultados óptimos por parte de los mismos, con el fin de hacer realidad aquello que se proponen las empresas, de forma amena y más efectiva.

A nivel nacional, se dice que la motivación pese una influencia trascendental en la productividad y desempeño laboral en una organización, de acuerdo a esto Manjarrez et al. (2020) determina que la motivación hacia los trabajadores es un paso fundamental en el proceso de logro de objetivos de una empresa, ya que de este factor depende poder predecir el comportamiento de los mismos, asimismo de su desempeño en sus actividades correspondientes, lo cual resulta fructuoso para ambas partes.

A nivel local, la motivación es hoy en día parte importante del proceso para llegar al logro de objetivos en las empresas, ya que no solo se trata de remunerar por un servicio prestado por parte de los colaboradores, sino de incentivar, dar ánimos y sobre todo brindar un ambiente laboral óptimo, con la finalidad de que los mismos se sientan con la libertad de expresar sus opiniones sobre cambios o sugerencias para el mejor desempeño y rendimiento dentro de la organización, logrando con

esto, una mayor rentabilidad. Del mismo modo, Peña y Villón (2018), opina que la motivación es un pilar para llevar a cabo un camino al éxito, defendiendo una vez más el pensamiento acerca del efecto positivo que tiene la motivación frente al desempeño, asimismo en el logro de metas.

Por consiguiente, la presente investigación trata de definir la relación existente entre la motivación y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.

Asimismo, se formula el problema general del presente estudio.

¿Cuál es la relación existente entre la motivación y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023?

Para lo cual, en seguida se presentan los problemas específicos del estudio.

¿En qué forma la motivación intrínseca guarda relación con el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023?

¿En qué forma la motivación extrínseca guarda relación con el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023?

A partir de aquí se formula la justificación del estudio teórica, practica, social y metodológica.

Justificación teórica: el presente estudio se manifestará como una colaboración para las futuras investigaciones que serán desarrolladas en base a las dos variables con las que se posee, en primer lugar, tenemos a la motivación y en segundo lugar el desempeño. por otro lado, la recopilación de datos fue confiablemente reunidas con seriedad, y responsabilidad profesional. alcanzado de forma teórica con intenciones de rectificar los problemas del ambiente empresarial.

justificación practica: en el proyecto de investigación se apreciara dos variables (motivación y desempeño en colaboradores) para definir los conflictos que se tiene interna y externamente en la organización, ya que a través de este método se diagnosticará cuáles son los márgenes de error que se incurren como: la escasa

motivación por parte del colaborador ante el descuido del empleador teniendo en cuenta que esto afecta el desempeño laboral.

Justificación social: este estudio se fundamenta en aplicar el mecanismo de la motivación laboral, un trabajador motivado ofrecerá mejores beneficios a la meta de la organización sintiéndose muy cómodo en el puesto y realizando los trabajos con eficacia y eficiencia, intensificando su sensación de pertenecía a la empresa y al equipo

Justificación Metodológica: la investigación recolectará todos los procedimientos que se realizan en la investigación científica satisfaciendo con todos los procesos, como el instrumento de cuestionario que se encaminara a la elaboración de los indicadores mismos que pueden ser adaptados a cada dimensión de las dos variables que son motivación y desempeño que de la misma forma será evaluada en los colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C, Santiago de Surco 2023 como muestra de estudio.

La formulación del objetivo general es la siguiente:

Definir la relación entre la Motivación con el desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.

Esta investigación persigue a manera de objetivos específicos las siguientes:

- Identificar la relación existente entre la motivación intrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.
- Identificar la relación existente entre la motivación extrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.

En cuanto a esta investigación, presenta la siguiente hipótesis general:

Si existe relación entre Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.

De la misma manera, el presente documento consta de las hipótesis específicas expuestas a continuación:

- Si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.
- Si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Este estudio está sujeto a los siguientes antecedentes, tanto nacionales como internacionales, con la finalidad de profundizar nuestro conocimiento sobre el tema:

A nivel internacional Rodríguez y Sánchez (2022), en su tesis, Competencias de emprendimiento, para un comportamiento sostenible en las MiPymes de Tamaulipas. El cual posee como objeto determinar la relación que existe entre las competencias de emprendimiento y el comportamiento sostenible. Misma que contaba con un tipo de estudio descriptivo – explicativo y correlacional, asimismo, contando con un enfoque cuantitativo, transversal no experimental. Esta investigación contaba con una muestra de 169 colaboradores del área administrativa, quienes respondieron a una encuesta, de la cual se obtuvo como resultado que las competencias de emprendimiento afectan positivamente a la generación de comportamiento sostenible, es decir que un trabajador satisfecho laboralmente tiene influencia positiva en el comportamiento organizacional. organizacional óptimo

Bohórquez et al. (2020), en su tesis, La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. La cual posee como objetivo analizar la relación que tienen sus variables en los trabajadores, además posee un tipo de investigación probabilístico, con un enfoque mixto y con alcance de un estudio explicativo - descriptivo, el presente estudio, cuenta con una muestra de 157 personas que brindaron sus opiniones en la encuesta, de la cual se obtuvo como resultado que el implementar la motivación posee efectos regularmente positivos en el desempeño de los trabajadores.

Paredes y Quiroz (2021), en su tesis, Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. El mismo que poseía como objeto principal la determinación de como se relacionan sus variables en trabajadores, además posee estudio de tipo correlacional no experimental, con un enfoque cuantitativo, este estudio, posee un tamaño de muestra de 379 colaboradores, mismos a los que se les realizó un cuestionario, mismo del que se percibió como resultado que se preocupan por crear entornos adecuados para un clima organizacional optimo y potenciar el desempeño por parte de los colaboradores.

Bayser (2022), en su tesis, Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermera de una institución pública de la ciudad autónoma de Buenos Aires. La cual posee el objetivo de hallar como se relacionan las dos variables en su unidad de análisis, además posee una investigación de tipo descriptivo correlacional, el presente estudio, posee un tamaño de muestra de 60 profesionales del área a los cuales se le administró una encuesta, de la cual se obtuvo que la primera variable afecta positivamente a la segunda.

Cuaita et al. (2021), en su tesis, la cual posee como objetivo establecer el cómo influye la primera en la segunda variable en los colaboradores de un call center en Bogotá, Asimismo posee un tipo de investigación descriptivo y un enfoque cualitativo. De la misma manera, posee un tamaño de muestra de 14 trabajadores, los cuales respondieron una encuesta, resultados de la cual nos demuestra el efecto positivo tiene una variable sobre la otra.

A nivel nacional Burga y Wiese (2018), en su análisis de investigación en una compañía de Lambayeque buscan argumentar como se relacionan motivación y desempeño en los asalariados , de tipo descriptivo, cuantitativo transversal, posee un tamaño de muestra de 17 colaboradores , teniendo como efecto que si hay relación positiva entre sus dos variables y que existe relación medida entre las dimensiones.

Dominguez (2018), en su aplicación de investigación de la Motivación y desempeño laboral en el restaurant Las Canastas, donde el objetivo es resolver como se relacionan sus dos variables, diseño no experimental transversal de enfoque cuantitativo , donde 28 colaboradores fueron la población , donde el producto final es que si se encuentra una correlación positiva, donde concluyen que se encuentra un nexo entre la primera variable y segunda variable consiguiendo como conclusión que se relacionan significativamente.

Soto, (2019), en su estudio, La Motivación y su relación con desempeño laboral de los colaboradores de la organización Sentinel SA , de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo donde el objetivo principal es hallar como se relacionan las variables en observación, se realizó una indagación en base a 144 colaboradores ,

donde se demuestra que existe más motivación en colaboradores varones del área comercial .

Murillos, (2020), ejecutó un análisis en el Banco Interbank de la provincia de Santa en Huacho teniendo como objetivo de contemplar la conexión entre el desempeño laboral y las estrategias del coaching. El estudio de diseño no experimental, de nivel aplicativo, y de corte: transversal y correlacional, cuya muestra estuvo establecida por 60 asalariados y el instrumento fue la encuesta. Al concluir el estudio se evidencio que el coaching muestra una relación muy relevante con el desempeño laboral.

Chavez y Galindo, (2021) quienes en su tesis plantearon por finalidad confirmar la relación del clima laboral frente al desempeño que se muestra en los partícipes que gestionan en las áreas administrativas, los métodos empleados fueron transversal y a la vez no experimental, teniendo como de muestra a 153 personas, de una población de 343, se concluyó con la reafirmación de la relación a las variables estudiadas.

Para empezar, es necesario investigar y entender acerca de las definiciones, conceptos y opiniones de diferentes autores sobre la primera variable de este proyecto de investigación, la motivación.

Idrogo, (2017),Indica que la motivación se da a través de manera externa e interna ya se pueden conectar entre si, existiendo una motivación externa el colaborador tiene que estar comprometido en la motivación que le propone otra persona u organización con el fin de mantener comportamiento acorde, por lo que se concluye que motivar es desarrollar las habilidades que ejecutan los trabajadores y que lo realicen lo mejor posible, tomando en cuenta los objetivos alcanzados y se debe de premiar cuando ellos lo ameriten siempre y cuando consigan los resultados propuestos.

Guevara (2022) indica que la motivación es primordial ya que considera que, si un trabajador está motivado, podrá ejercer bien el trabajo encargado, con un desempeño optimo, y por lo tanto la producción de la empresa aumentará y enriquecerá la rentabilidad y recibirá mayores ganancias.

Maza (2020) indica que la motivación se basa en los impulsos o deseos que tiene una persona, los cuales son usados como medio para lograr objetivos, es decir que el jefe busca cumplir algún anhelo que tenga el colaborador para ponerle como condición cumplírselo si realiza bien una tarea.

Gutiérrez et. al. (2022) cita a Maslow con su teoría de la pirámide de Maslow, la cual fundamenta la jerarquía de las necesidades del ser humano, en primer lugar, pone las fisiológicas, las cuales son las necesidades básicas que este puede poseer, como el beber, alimentarse, descansar, etc., en segundo lugar se encuentra la seguridad, en el caso de los colaboradores, vendría a ser un lugar donde vivir, un sueldo seguro con el cual poder sobrevivir, la siguiente categoría es la afiliación, o también llamada aceptación, como penúltima categoría existen la necesidad de reconocimiento y de respeto, por último se encuentra la necesidad de autorrealización, la necesidad de querer emprender o tener algo para el mismo, dejar de trabajar para alguien más.

Madero (2019), cita a Herzberg, y su teoría de la motivación e higiene, donde explica que este divide los factores para la motivación en dos, los factores de higiene, que son aquellos como el salario, trabajo, seguridad, nivel social y también se encuentran los factores motivacionales, aquellos que tienen que ver más con la parte emocional, de realización, metas. De lo que nos dice que es importante tener en cuenta estos dos factores para poder tener buenos resultados de estos.

Veytia y Contreras (2019), cita la teoría de Mc Clelland, en la que define la motivación en tres tipos: en primer lugar está el logro, el cual se enfoca en la competencia, en ser mejor que los demás, en destacar y diferenciarse del resto; la siguiente es el poder, consta en la influencia que pueda tener sobre otras personas y el mando que pueda ejercer, por ultimo se encuentra la afiliación, que es el poder pertenecer a un grupo y sentirse parte de él.

Asimismo, es importante conocer acerca de las dimensiones que presenta esta primera variable.

La primera dimensión es la motivación extrínseca, acerca de la que Usán & Salavera (2018) dicen que la motivación extrínseca es aquella que se da a cambio

de un beneficio y no por mérito propio, es decir que para obtener un mejor desempeño debe otorgarse beneficios constantemente..

Para continuar, la segunda dimensión propia de nuestra primera variable, la motivación intrínseca, de la cual Zuñiga (2021), cita a Pastrana que nos indica que la motivación intrínseca tiene origen en el mismo colaborador, puesto que en el supuesto caso de que este realice un trabajo excepcional, y obtenga los resultados planeados, o incluso mejores, este va a sentir satisfacción por ello, lo cual lo conlleva a sentirse más cómodo y con más ganas de hacerlo.

Por consiguiente, también es necesario investigar y analizar acerca de las definiciones, conceptos y opiniones de diferentes autores sobre la variable, del presente estudio.

Olivera (2021), Define el desempeño laboral como el cumplimiento de tareas, acto a través del cual el colaborador coopera con el mejor funcionamiento de la empresa y el mayor beneficio de la misma; haciendo uso de sus habilidades, voluntad y destreza, ofreciendo así una mayor productividad y cumplimiento de las metas establecidas.

Mora & Mariscal (2019), afirman que la función de un jefe para un mejor desempeño laboral es lograr una satisfacción laboral, ya que así el colaborador comprenderá que desde su posición también puede ayudar a cumplir con los fines de la empresa, y esto llevará a que la empresa cumpla con sus ideales en un plazo aún más corto.

Hernández (2023) asegura del desempeño laboral que es el nivel de rendimiento del trabajador, tanto de manera individual como grupal, trabajando como un equipo hacia un mismo objetivo, contribuir de manera positiva al logro del éxito organizacional y el crecimiento de la misma

Así como con la primera variable, es necesario conocer las dimensiones de la segunda variable.

La primera dimensión es la satisfacción laboral, de la cual Cernas et al. (2018), determina que el nivel de satisfacción influye de sobremanera en el nivel de compromiso del colaborador, es decir, si este se siente cómodo y le hacen ver que su trabajo es importante en la organización, proporcionara un mejor servicio y se

esforzará por crecer en conjunto con la empresa, lo cual es muy importante, ya que favorece a la productividad del mismo.

Asimismo, la segunda es la capacitación, acerca de la que Leon et al. (2021) considera la capacitación como un paso importante dentro de una gestión de calidad, puesto que permite al colaborador ampliar sus conocimientos y aumentar sus capacidades en la realización de sus labores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Enfoque**

Esta averiguación, posee un enfoque de tipo cuantitativo, acerca de lo que Sánchez (2019) explica que este enfoque se caracteriza por reunir y analizar datos, con la finalidad de negar o afirmar una hipótesis, asimismo, se basa en estudios estadísticos, científicos, numéricos y matemáticos, para comprobar dichas respuestas.

##### **3.1.2. Tipo**

El presente estudio es de tipo aplicada, por lo que se buscará brindar una solución a la problemática que es definir la relación entre la motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023. Huairé (2019) nos dice que el tipo de investigación aplicada tiene como finalidad brindar soluciones a problemas o situaciones en concreto. La investigación aplicada surge del saber producido por la investigación, tanto para reconocer problemas acerca de los cuales se debe interferir con el fin de idear posibles soluciones.

##### **3.1.3. Nivel**

En cuanto al nivel que posee esta investigación, se en cuenta uno de tipo correlacional, del cual Carrera et. al. (2019) menciona que es aquel que pretende dar a conocer el grado de correlación en que se encuentran las variables expuestas dentro de esta investigación.

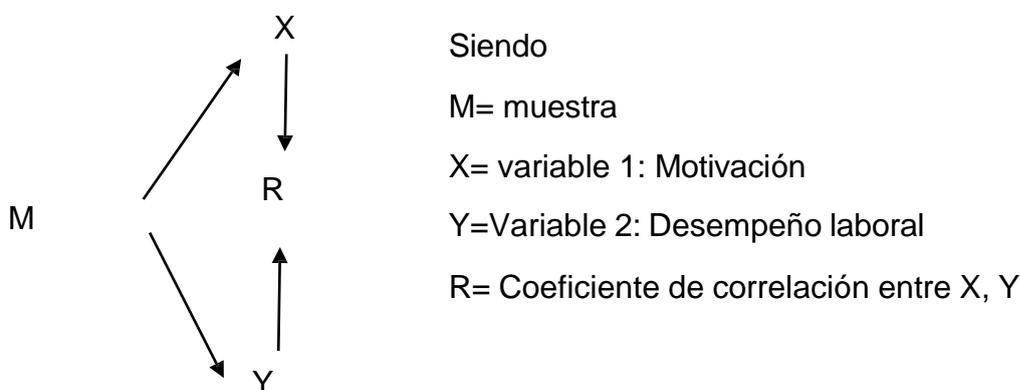
##### **3.1.4. Diseño**

Asimismo, en este proyecto empleamos el diseño no experimental, en cuanto a esto, Arias & Covines (2021) nos indican que en el diseño no experimental no existen situaciones en las que se alteren el estado natural del objeto de estudio, los sujetos del estudio son evaluados, tal y como se encuentran sin realizar alteración alguna.

Por otro lado, posee un corte transversal, acerca de esto Manterola, et. al (2019) Nos expone que el estudio de corte transversal tiene como particularidad primordial

que todas las medidas se toman en una única oportunidad, por lo que no hay etapas de seguimiento. En otras palabras, al efectuar este diseño, la investigación se da en una oportunidad definida del suceso de interés.

**Figura 1. Representación gráfica del diseño de la investigación**



### 3.2. Variables y operacionalización

#### 3.2.1. Variable 1: Motivación

##### Definición conceptual Motivación

Villasana (2022) define la motivación como el incentivo sea de manera intrínseca o extrínseca hacia el colaborador, con la intención de lograr en conjunto las metas propuestas por la empresa de una manera más óptima, dentro del ámbito intrínseco incluye a las necesidades del colaborador como un medio por el cual llegar hacia él, así como también el brindarle las oportunidades necesarias para que este crezca junto con la empresa, además de manera extrínseca nos indica que es necesario ofrecerles lo necesario para que estos se sientan seguros y pertenecientes a la empresa.

##### Definición operacional Motivación

Será medido mediante el cuestionario de escala tipo Likert, las variables contienen 2 dimensiones y 4 indicadores. Se tendrán en cuenta 16 preguntas ordinales.

### 3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

#### Definición conceptual Desempeño laboral

Pashanasi et. al. (2021) define el desempeño laboral como el resultado de que el colaborador sienta satisfacción con el trabajo que ejerce, asimismo afirma que es necesario capacitar a nuestros colaboradores para aumentar este resultado, por otro lado, dice que un buen desempeño laboral contribuye a una mayor productividad y aumento de resultados por parte de ellos, lo que significa para la empresa un aumento de rentabilidad y ganancias.

#### Definición operacional Desempeño laboral

Será medido por medio del cuestionario de escala tipo Likert, las variables contienen 2 dimensiones y 4 indicadores. Se tendrán en cuenta 16 preguntas ordinales.

#### Dimensiones

La primera variable, la motivación, posee 2 dimensiones: la primera dimensión, motivación intrínseca, con dos indicadores, los cuales son la necesidad y las oportunidades, y la segunda dimensión, motivación extrínseca, posee de la misma manera dos indicadores, los cuales son la seguridad y la estabilidad.

**Tabla 1. Indicadores de la V1: Motivación.**

Dimensiones	Indicadores
Motivación intrínseca	Necesidad
	Oportunidades
Motivación extrínseca	Seguridad
	Estabilidad

La segunda variable, el desempeño laboral, posee 2 dimensiones: la primera dimensión, capacitación, con dos indicadores, los cuales son el acceso y la pertenencia, y la segunda dimensión, satisfacción laboral, posee de la misma manera dos indicadores, los cuales son el clima laboral y las condiciones de trabajo.

**Tabla 2. Indicadores de la V2: Desempeño laboral.**

Dimensiones	Indicadores
Motivación intrínseca	Necesidad
	Oportunidades
Motivación extrínseca	Seguridad
	Estabilidad

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Ventura (2017) describe a la población como una agrupación de sujetos con caracteres similares, las cuales pueden ser estudiadas con la finalidad de extraer una conclusión clara. La población para este trabajo de investigación estará constituida por el total de 20 trabajadores de ambos géneros de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C que laboran en las siguientes áreas: operaciones, TI sistemas, gestión del talento humano, control, testeo y mejora, y por último ventas.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra se efectuará en base al total de trabajadores de la empresa CA Sistemas empresarial. S.A.C., el estudio será censal. López y Fachelli (2015), Según el autor determina que la medida de la muestra censal es equitativa con el número del tamaño de la población, de tal forma que esta distribución se ocupa en el momento que la población es parcialmente mínima, es decir, la relación absoluta de cada unidad de la población.

#### **3.3.3. Unidad de análisis**

Colaborador de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C del distrito de Santiago de Surco.

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

#### 3.4.1. Técnica

Cisneros et al. (2022), indica que una técnica para recolectar datos es aquella herramienta mediante la cual obtenemos la información necesaria para hacer llevar a la realidad este estudio. Asimismo, se hizo uso de la técnica denominada como encuesta.

#### 3.4.2. Instrumento

Sánchez et. al. (2021) describe el Instrumento de recolección de datos como el recurso mediante el cual un investigador utiliza para reunir la información aportada por la unidad de análisis. En este proyecto el instrumento usado es el cuestionario. (Ver anexo 4)

**Tabla 3. Técnica e instrumento**

Variables	Técnicas	Instrumento
Motivación	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

#### 3.4.3. Validez

López et. al. (2019) define la validez del instrumento como la garantía de credibilidad que posee este. En este proyecto de investigación la validez será ejecutada por tres asesores expertos, quienes analizaran a detalle cada uno de los ítems del instrumento para acreditar la validez del mismo. (Ver anexo 2)

**Tabla 4. Información de la validación del instrumento**

Expertos	
Experto N.º 1	Dr. Marco Antonio Candia Menor
Experto N.º 2	Mg. Liseth Malena Farro Ruiz
Experto N.º 3	MBA Oscar Alberto Villarruel Esquivel

#### **3.4.4. Confiabilidad**

Ventura et. al. (2017) dice que la confiabilidad de una investigación radica en que al momento de aplicar repetidas veces esta encuesta, las respuestas no van a variar.

Por ello, en esta investigación se efectuó la confiabilidad mediante un análisis estadístico a través del programa virtual del SPSS versión 25 la cual fue dirigida a 20 participantes, constando estos el total de la muestra. (Ver anexo 8)

#### **3.5. Procedimientos**

Este estudio será ejecutado teniendo conocimiento sobre la problemática, a través lo cual se redactará el problema general y los específicos, continuando con los objetivos e hipótesis, luego, se indaga acerca de estudios anteriores a este, ya sean nacionales o internacionales, además se tuvo que indagar distintos conceptos acerca de las variables y dimensiones, seguido a ello, se identifica la metodología de investigación, se consideró, la población en su totalidad, por presentar un tipo de muestra censal, se trabaja con una técnica de encuesta con el fin de reunir y obtener información para ser procesado, analizado y fijar la magnitud de confiabilidad por medio del SPSS 25, por último se realizará la estadística descriptiva así como la inferencial.

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

El análisis de datos comprenderá la estadística de tipo descriptiva y la inferencial.

##### **3.6.1. Análisis de datos descriptivo**

Para el análisis de los datos que se obtendrán, se realizará mediante la estadística descriptiva. Álvarez et. al. (2020) La estadística descriptiva nos permite agrupar los valores de una manera más clara y organizada para su mejor entendimiento.

##### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

En el presente artículo, se empleará el análisis inferencial, la cual nos permite comprobar nuestra hipótesis, en este caso lo usaremos para afirmar o negar un vínculo existente sobre la primera y segunda variables presentadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación presentará autenticidad, porque será efectuada por criterios y examinado por un estudio de ética plasmada en la Universidad Cesar Vallejo. De la misma manera fuentes a través de las cuales se obtuvo información que se presentan en la presente y la información de los antecedentes nacionales e internacionales serán referenciadas a través de las normas APA que afianza la adecuada escritura de este. Por otra parte, se ejecutará consensuadamente con la empresa, donde se llevará a cabo la encuesta a los colaboradores. Por último, los datos recolectados, serán guardados con extremado recelo, con la finalidad de asegurar la confidencialidad.

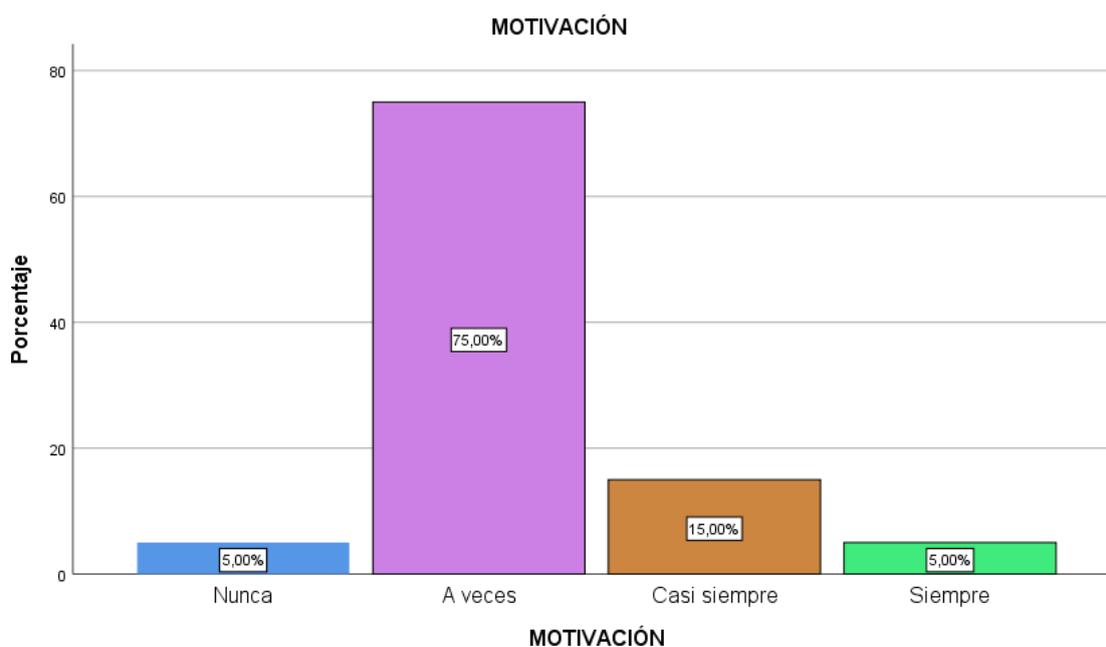
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

**Tabla 5. Resultado descriptivo de V1: Motivación**

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,0	5,0	5,0
A veces	15	75,0	75,0	80,0
Casi siempre	3	15,0	15,0	95,0
Siempre	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Figura 2. La motivación**

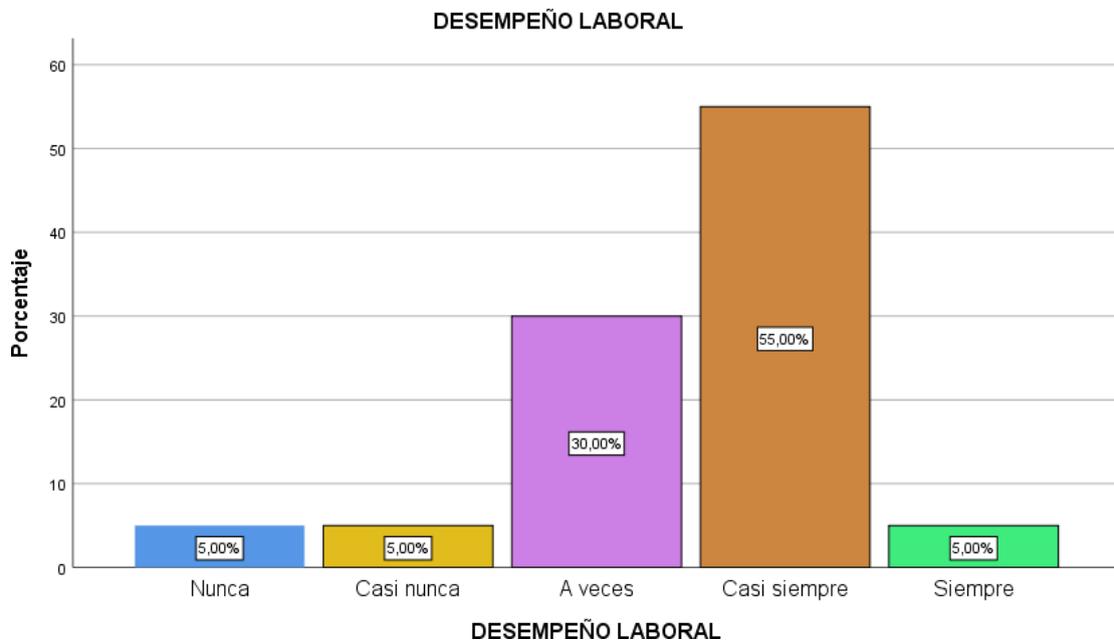


En cuanto a la tabla 5 y figura 2, puede deducirse que en cuanto a la variable motivación, de los 20 participantes, el 75% optaron por responder a veces, de la misma manera, el 15% contestaron casi siempre. Se demuestra que los participantes se sienten medianamente motivados laborando dentro de su centro de trabajo.

**Tabla 6. Resultado descriptivo de V2: Desempeño laboral**

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	1	5,0	5,0	10,0
A veces	6	30,0	30,0	40,0
Casi siempre	11	55,0	55,0	95,0
Siempre	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Figura 3. Desempeño laboral**

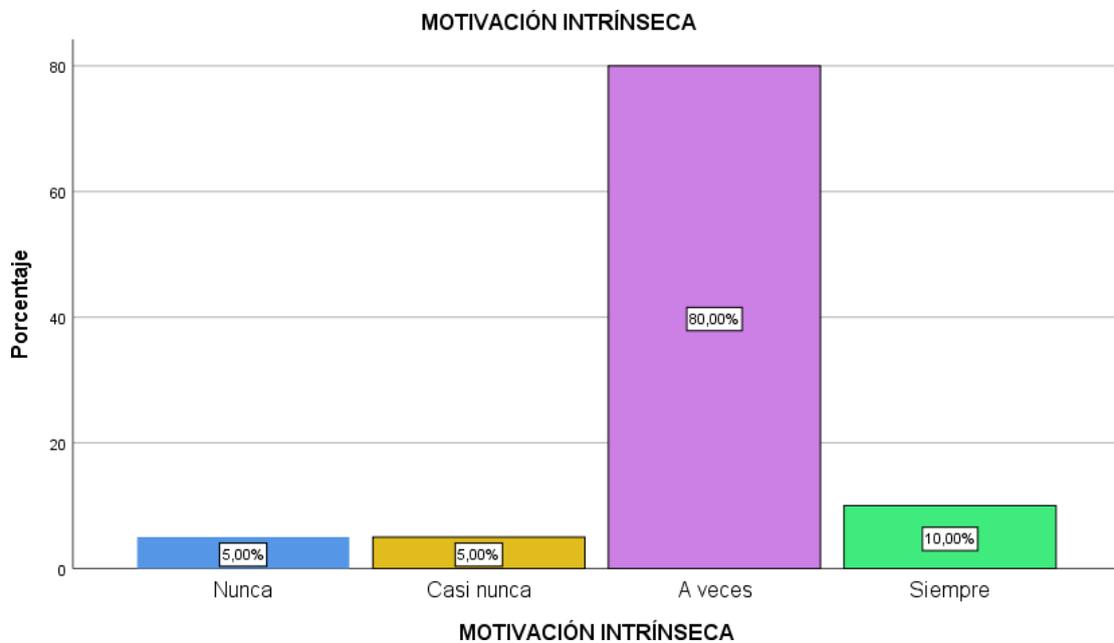


En cuanto a la tabla 6 y figura 3, se logra deducir que para la variable desempeño laboral, de los 20 participantes, el 55% optaron por responder casi siempre, de la misma manera, el 30% contestaron a veces. Se demuestra que los participantes frecuentemente poseen un desempeño laboral óptimo dentro de su centro de trabajo.

**Tabla 7. Resultado descriptivo de motivación intrínseca**

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	1	5,0	5,0	10,0
A veces	16	80,0	80,0	90,0
Siempre	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Figura 4. Motivación intrínseca**

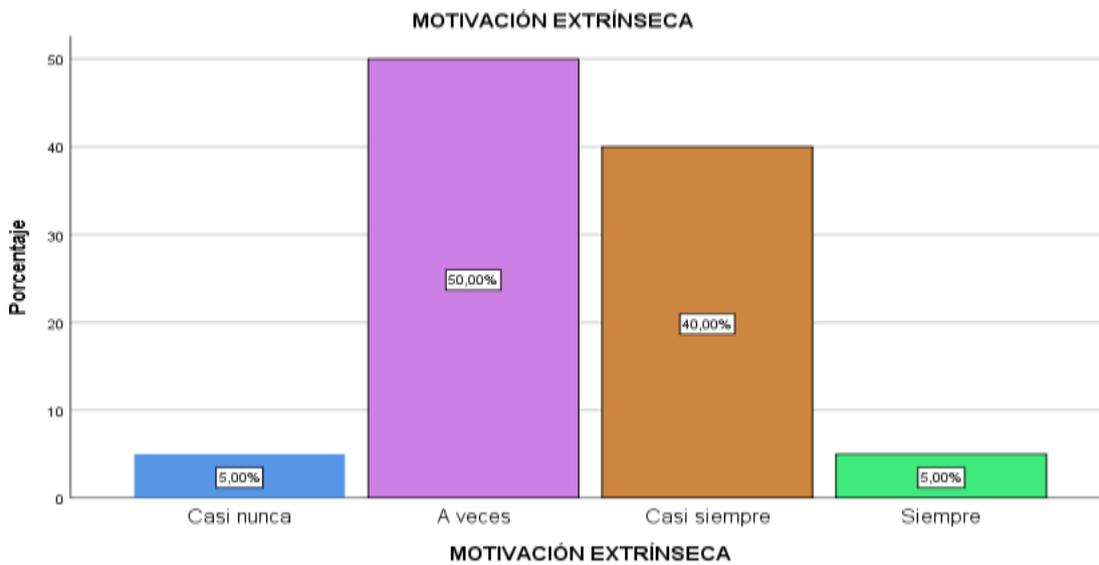


En cuanto a la tabla 7 y figura 4, se logra deducir que, para la motivación intrínseca, de los 20 participantes, el 80% optaron por responder a veces, de la misma manera, el 10% contestaron siempre. Se demuestra que los participantes, frecuentemente reciben motivación intrínseca dentro de su centro laboral.

**Tabla 8. Resultado descriptivo de motivación extrínseca**

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	5,0	5,0	5,0
A veces	10	50,0	50,0	55,0
Casi siempre	8	40,0	40,0	95,0
Siempre	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Figura 5. Motivación extrínseca**



En cuanto a la tabla 8 y figura 5, se logra deducir que para la motivación extrínseca, de los 20 participantes, el 50% optaron por responder a veces, de la misma manera, el 40% contestaron siempre. Se demuestra que los participantes, con frecuencia son motivados extrínsecamente dentro de su centro laboral.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

A fin de comprobar la normalidad de las hipótesis, en primer lugar se debe tener conocimiento acerca de si la distribución es o no paramétrica, asimismo, se debe tener en cuenta el tamaño de la muestra, si es mayor a 50 se considera grande, si es menor, pequeña.

Conforme a ello, Fau et. al. (2020) nos indica que para muestras menores a 50, la mejor opción a utilizar es Shapiro Wilk, ya que es una de las más confiables, para este tamaño muestral.

Con el fin de ejecutar la prueba de normalidad, se consideró la distribución de la muestra:  $H_0$  : La muestra es normal y  $H_1$  : La muestra es no normal.

Para tomar una decisión, se tuvo en consideración: Si  $p \geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y si  $p < 0,05$  se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 9. Prueba de normalidad general**

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,380	20	,000	,680	20	,000
Desempeño laboral	,313	20	,000	,805	20	,001

En cuanto a la tabla 9, se distingue que al ejecutar la prueba de Shapiro Wilk, arroja que  $p < 0,001$ , el cual es menor a 0,05. De acuerdo a ello, se rechaza la  $H_0$ ; lo que quiere decir que la muestra es no normal; por ello se ejecuta la prueba para muestra no normal de Rho de Spearman.

### 4.2.2. Prueba de hipótesis

Apaza et. al. (2022) nos explica que la prueba para muestras no normales, Rho de Spearman, permite saber la magnitud en que se relacionan las dos variables de una investigación.

Para analizar el nivel relacional de las variables, se usó una prueba de hipótesis, a través de la cual observaremos como se relacionan las variables y dimensiones, teniendo en cuenta los niveles de coeficiente de correlación.

Para tomar una decisión, se tuvo en consideración: Si  $p \geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y si  $p < 0,05$  se rechaza la  $H_0$ .

#### 4.2.2.1. Prueba de hipótesis general

Con la finalidad de conocer en qué forma se relacionan las variables motivación y desempeño laboral:

- $H_0$ : No existe relación entre Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.
- $H_1$ : Existe relación entre Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.

**Tabla 10. Prueba de hipótesis general**

		MOTIVACIÓN		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	20	20

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

Para la tabla 10, se tuvo un nivel de significancia  $< 0,05$ , por lo que se procede a rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo que quiere decir que, las variables observadas si se relacionan, de la misma manera posee una relación positiva moderada (Rho=0,588)

#### 4.2.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Con la finalidad de conocer de qué manera se relacionan la motivación intrínseca y el desempeño laboral:

- H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.
- H<sub>1</sub>: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.

**Tabla 11. Prueba de hipótesis motivación intrínseca y desempeño laboral.**

			DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de	1,000	,402
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,079
		N	20	20
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Coefficiente de	,402	1,000
		correlación		
Sig. (bilateral)		,079	.	
	N	20	20	

Para la tabla 11, se tuvo un nivel de significancia  $> 0,05$ , debido a ello procede a aceptar la H<sub>0</sub> y se rechaza la H<sub>1</sub>, lo que quiere decir que las variables observadas no se relacionan.

Con el fin de conocer en qué forma se relacionan la motivación extrínseca y el desempeño laboral:

- H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.
- H<sub>1</sub>: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023.

**Tabla 12. Prueba de hipótesis motivación extrínseca y desempeño laboral.**

		DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,508*
	Sig. (bilateral)	.	,022
	N	20	20
	Coeficiente de correlación	,508*	1,000
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Sig. (bilateral)	,022	.
	N	20	20

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para la tabla 12, se tuvo un nivel de significancia  $< 0,05$ , debido a ello se procede a rechazar la  $H_0$  y se toma la  $H_1$ , lo que quiere decir que, las variables observadas se relacionan, de la misma manera posee una relación positiva moderada (Rho=0,508)

## V. DISCUSIÓN

En este punto se efectuó una paridad de los resultados de esta investigación con sus antecedentes, tanto nacionales como internacionales.

Referente al objetivo general; definir la relación entre la Motivación con el desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023. En la tabla 10, se tuvo un nivel de significancia  $< 0,05$ , debido a ello se procede a rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo que quiere decir que, las variables observadas se relacionan, de la misma manera posee una relación positiva moderada ( $Rho=0,588$ ). En comparación con la investigación de Burga y Wiese (2018), mismo que tuvo como objeto describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque, el cual posee un nivel de significancia  $p < 0.05$ , por consiguiente, se asume la existencia de una relación positiva moderada ( $r = 0.604$ ). Según esta comparación, se observa que hay una coincidencia, puesto que en ambos las variables se ven relacionadas entre sí, además, en ambos se divisa el mismo nivel de correlación. De la misma manera Guevara (2022) indica que la motivación es primordial ya que considera que, si un trabajador está motivado, podrá ejercer bien el trabajo encargado, con un desempeño óptimo, y por lo tanto la producción de la empresa aumentará y enriquecerá la rentabilidad y recibirá mayores ganancias.

Así mismo, para el primer objetivo específico; Identificar la relación existente entre la motivación intrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023. En la tabla 11, se tuvo un nivel de significancia  $> 0,05$ , debido a ello se procede a aceptar la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ , lo que quiere decir las variables observadas no se relacionan. En comparación con la investigación de Soto (2019), mismo que poseyó como objetivo Determinar la relación entre la regulación introyectada y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A., el cual posee un nivel de significancia  $p < 0.05$ , por consiguiente, la relación existente es significativa de grado moderado ( $r = 0.603$ ). Según esta comparación, se observa que hay una diferencia, puesto que en el presente estudio no existe relación y en el antecedente, si existe. De la misma manera Zuñiga (2021), cita a Pastrana que nos indica que la

motivación intrínseca tiene origen en el mismo colaborador, puesto que en el supuesto caso de que este realice un trabajo excepcional, y obtenga los resultados planeados, o incluso mejores, este va a sentir satisfacción por ello, lo cual lo conlleva a sentirse más cómodo y con más ganas de hacerlo.

Por último, para el segundo objetivo específico; Identificar la relación existente entre la motivación extrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023. En la tabla 12, se tuvo un nivel de significancia  $< 0,05$ , debido a ello se procede a rechazar la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo que quiere decir que, las variables observadas si se relacionan, de la misma manera posee una relación positiva moderada ( $Rho=0,508$ ). En comparación con el estudio de Paredes y Quiroz (2021), mismo que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados, el cual posee un nivel de significancia  $p < 0.05$ , de acuerdo a ello, encontramos una relación positiva baja ( $r = 0.294$ ). Según esta comparación, se observa que concuerda en que ambas variables se relacionan, no obstante, difieren en que la presente investigación posee una correlación positiva moderada y el otro estudio una correlación positiva baja. De la misma manera Usán & Salavera (2018) dicen que la motivación extrínseca es aquella que se da a cambio de un beneficio y no por mérito propio, es decir que para obtener un mejor desempeño debe otorgarse beneficios constantemente.

## VI. CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta los objetivos presentados en este estudio y los resultados arrojados por este estudio, acto seguido se prosigue a desarrollar las conclusiones presentadas a continuación:

Primero: Se definió que existe una relación entre la motivación y el desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023; ello con un nivel de significancia  $< 0,05$  y un nivel correlacional positivo moderado ( $Rho=0,588$ ). A partir de ello, se llegó a la conclusión, que la motivación en el ambiente laboral, permite que el colaborador demuestre un mejor desempeño en la realización de su trabajo.

Segundo: Se identificó que no existe una relación entre la motivación intrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA sistemas empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023; ello con un nivel de significancia  $> 0,05$ . A partir de ello, se infiere que la motivación intrínseca no impacta positiva negativamente, es decir, ambas variables operan de manera dependiente dentro de esta empresa.

Tercero: Se identificó que existe una relación entre la motivación extrínseca y el desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023; ello con un nivel de significancia  $< 0,05$  y un nivel correlacional positivo moderado ( $Rho=0,508$ ). A partir de ello, se pudo concluir, que la motivación extrínseca posee un impacto positivo en cuanto ala mejoría del desempeño del trabajador de esta empresa.

## VII. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados producto de esta investigación, se recomienda lo expuesto a continuación:

En primer lugar, se obtuvo una correlación positiva moderada, entre las variables, motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023. Por lo mismo se recomienda seguir brindando motivación a sus colaboradores, a través de programas de incentivos económicos y emocionales, de manera que estos se sientan impulsados a ofrecer mejores resultados, a través de un mayor desempeño laboral.

En segundo lugar, se obtuvo como resultado que no existe una relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023. A partir de ello, se recomienda idear estrategias de motivación intrínseca, puesto que estas generan un gasto menor a la empresa, además de que, usado correctamente, permite que el colaborador desarrolle sus labores de una manera más óptima.

Por último, se obtuvo una correlación positiva moderada, entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023. Por ello se recomienda seguir brindando una motivación extrínseca a sus colaboradores de manera responsable, ya que, aunque es un método efectivo para lograr un mejor desempeño, también genera gastos, que fácilmente, con un adecuado plan estratégico y una mejora en las estrategias de motivación intrínseca, pudieran existir mejores resultados, sin la necesidad de gastos adicionales, que, a largo plazo, aumentan constantemente.

## REFERENCIAS

- Álvarez, E. & Barreda, L. (2020). La estadística descriptiva en la formación investigativa del instructor de arte. *Conrado*, 16(73), 100-107. Epub 02 de abril de 2020. Recuperado en 23 de junio de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000200100&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000200100&lng=es&tlng=es).
- Apaza, E., Cazorla, S., Condori, C., Arpasi, F., Tumi, I., Yana, W., & Quispe, J. (2022). La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de la fibra de alpacas. *Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú*, 33(3), e22908. Epub 01 de junio de 2022. <https://dx.doi.org/10.15381/rivep.v33i3.22908>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Recuperado de: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. 385–390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Carrera, F., Govea, F., Hurtado, G., & Freire, C.. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Información tecnológica*, 30(3), 287-294. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300287>
- Cernas, D., Mercado, P., & Leon, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional : prueba de equivalencia de medición entre México y Estados

Unidos. 63(2), 1–23. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n2/0186-1042-cya-63-02-00006.pdf>

Chavez, S., & Galindo, E. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021. 0–2. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73819/Chavez\\_HSA-Galindo\\_SEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73819/Chavez_HSA-Galindo_SEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cisneros, A., Urdanigo, J., Guevara, A., & Garces, J. (2022). Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados que apoiam a Pesquisa Científica em tempos de Pandemia. 8, 1165–1185. <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-TecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueAp-8383508.pdf>

Cucaita, N., Pineda, J., Rodríguez, E., Zapata, F., & Torres, N. (2021). LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UN CALL CENTER EN BOGOTÁ. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6531>

Dominguez, M. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal del restaurant Las Canastas del distrito de Independencia, 2017. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23250/Dominguez\\_MM-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23250/Dominguez_MM-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Fau, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(2), 100-102. Epub 25 de junio de 2021. <https://doi.org/10.24875/rmo.m20000107>

González, J. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. 24, 1–10. <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>

Guevara, A. (2022). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL I.S.T.P. ENRIQUE LÓPEZ ALBUJAR, 2021. 0–3. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9342/Guevara\\_Manayay\\_Anthony\\_Jairo-.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9342/Guevara_Manayay_Anthony_Jairo-.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Gutiérrez, J., Boada, M., Quezada, M., & Leon, M. (2022). Análisis del nivel administrativo y operativo empresarial según el fundamento de Maslow.

- Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 5321-5338.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3813](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3813)
- Hernández, T. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 8-9.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>
- Huaire, E. (2019). Método de investigación. Recuperado de  
<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>
- Idrogo, M. (2017). ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN QUE CONTRIBUYA A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4190/Idrogo Cabrera .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4190/Idrogo%20Cabrera.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leon, C., Cabezas, A., Rodríguez, I., Garcia, M., Quesada, L., & Quintana, E. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. 13(2), 19–32.
- López P. & Fachelli S. (2015), Metodología de la investigación social cuantitativa, Recuperado de  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(Supl. 1), e390. Epub 01 de diciembre de 2019. Recuperado en 23 de junio de 2023, de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=es).
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020.  
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manjarrez, N., Jhon, B., & Emma, M. (2020). El desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. 359–365.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. & Garcia, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Maza, J. (2020). Análisis de los marcos de las publicaciones de periodismo histórico del serial “Lecturas para quedarse en casa” en la plataforma digital del diario Marca (abril 2020). abril. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4838/T\\_INF\\_PER\\_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4838/T_INF_PER_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. 1–11. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Murillos, S. (2020). Estrategias de coaching y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank, Provincia del Santa, 2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49099/Murillos\\_GSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49099/Murillos_GSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Olivera, K. (2021). Actualización documentos de gestión para el desempeño laboral del personal de La Municipalidad de Santa Cruz, Cajamarca. 0–1. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57637/Olivera\\_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57637/Olivera_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados.. Revista San Gregorio, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comuni@cción, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. 177–192. file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf
- Rodríguez, L., & Sánchez, M. "Competencias de emprendimiento para un comportamiento sostenible en las MiPymes de Tamaulipas, México/Emprendimiento habilidades para el comportamiento sostenible en las MIPYMES de Tamaulipas, México". Revista Visión Gerencial , vol. 21, núm. 1, enero-junio de 2022, págs. 106+. Gale OneFile:Informe Académico, link.gale.com/apps/doc/A692643153/IFME?u=googlescholar&sid=googleScholar&xid=0c0e0d88 .
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Revista Científica UISRAEL, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Soto, G. (2019). LA MOTIVACION Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SENTINEL PERU S.A. 1–90. <https://hdl.handle.net/20500.12640/1509>
- Usán, P., & Salavera, C. (2018). Motivación escolar , inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. 32(125), 95–112. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ap/v32n125/2215-3535-ap-32-125-95.pdf>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública, 43(4) Recuperado en 23 de junio de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es).

- Ventura, J., Arancibia, M., & Madrid, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>
- Veytia, M. & Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 84-101. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Villasana, L., & Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16-34. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>
- Zuñiga, L. (2021). La Motivación y su relación con el Desempeño Laboral en Trabajadores de la Gerencia Comercial EPS SEDACUSCO S.A., 2021. 0–1. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84740/Zuñiga\\_ULY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84740/Zuñiga_ULY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Villasana (2022) define la motivación como el incentivo sea de manera intrínseca o extrínseca hacia el colaborador, con la intención de lograr en conjunto los objetivos planteados por la empresa de una manera mas optima, dentro del ámbito intrínseco incluye a las necesidades del colaborador como un medio por el cual llegar hacia él, así como también el brindarle las oportunidades necesarias para que este crezca junto con la empresa, además de	Se medirá mediante el cuestionario de escala tipo Likert, las variables contienen 2 dimensiones y 4 indicadores. Se considerará un total de 16 preguntas ordinales.	Motivación intrínseca	Necesidad  Oportunidades	Escala Ordinal:  Siempre (1) Casi siempre (2) A veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)
			Motivación extrínseca	Seguridad Estabilidad	

	<p>manera extrínseca nos indica que es necesario ofrecerles lo necesario para que estos se sientan seguros y pertenecientes a la empresa.</p>				
--	---	--	--	--	--

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Pashanasi et. al. (2021) define el desempeño laboral como el resultado de que el colaborador se sienta satisfecho con la labor que ejerce, asimismo afirma que es necesario capacitar a nuestros colaboradores para aumentar este resultado, por otro lado, dice que un buen desempeño laboral contribuye a una mayor productividad y aumento de resultados por parte de ellos, lo que significa para la empresa un aumento de rentabilidad y ganancias.	Se medirá mediante el cuestionario de escala tipo Likert, las variables contienen 2 dimensiones y 4 indicadores. Se considerará un total de 16 preguntas ordinales.	Capacitación	Acceso Pertinencia	Escala Ordinal:  Siempre (1) Casi siempre (2) A veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)
			Satisfacción laboral	Clima laboral Condiciones de trabajo	

## Anexo 2: Validez del instrumento

### 2.1. Juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Oscar Alberto Villarruel Esquivel
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <b>X</b> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chalan Chumpitaz; Fernando Segundo
Procedencia:	De autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Av. Encalada 1420 Oficina 603 Centro Empresarial Polo

Significación:	Está compuesta por dos variables: – La primera variable contiene dos dimensiones, de dos indicadores y ocho ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Motivación**

Chiavenato (2009) "La motivación es, en resumen, lo que mueve a un individuo a actuar y se comportarse de un determinado modo. Está compuesta de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos decididos en una situación determinada, con qué fuerza se procede y en qué orientación se dirige la energía."

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

Stephen (2010) explica al desempeño laboral como un desarrollo que establece si la organización fue victoriosa con respecto al individuo que trabaja en ella, al logro de sus metas profesionales, siendo primordial el fortalecimiento y capacitación de habilidades personales, surgiendo su confianza y motivación, concediéndole desenvolverse eficientemente dentro de su organización sin inquietarse a la supervisión o finalmente comprometerse con un cargo, de manera placentera.



Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	-Motivación intrínseca -Motivación extrínseca	Zuñiga (2021) nos indica que la motivación intrínseca nace del propio trabajador, ya que al momento de efectuar sus funciones específicas y sobre todo que ejecuta con Pablo y Carlos (2018) dicen que la motivación extrínseca es aquella que se da a cambio de un beneficio y no por mérito propio, a la vez se clasifica en tres; la motivación extrínseca externa, que se da por evitar una sanción o algún regaño que pueda afectarlo; la
Desempeño Laboral	-Capacitación -Satisfacción laboral	León et.al.(2021) considera la capacitación como un paso importante dentro de una gestión de calidad en el área de recursos

	Cernas et al. (2018) determina que el nivel de satisfacción influye de sobremanera en el nivel de compromiso del colaborador, es decir, si este se siente cómodo y le hacen ver
--	---

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023" elaborado por Chalan Chumpitaz Fernando Segundo y De la Cruz De la Rosa; Williams Bryan en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	1. Totalmente en	El ítem no tiene relación lógica con la
	2. Desacuerdo (bajo	El ítem tiene una relación tangencial
	3. Acuerdo (moderado	El ítem tiene una relación moderada
	4. Totalmente de	El ítem se encuentra está
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia,
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

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

**Variable del instrumento: Motivación**

- Primera dimensión: Motivación intrínseca

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Necesidad	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Oportunidad	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Seguridad	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Estabilidad	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

**Variable del instrumento: Desempeño laboral**

- Primera dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Clima laboral	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Condiciones de trabajo	11	4	4	4	
	12	4	4	4	



- Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Acceso	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Pertinencia	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



.....

MBA Oscar Alberto Villarruel Esquivel

DNI N° 09980913

Pd.: el presente formato

debe tomar en cuenta:

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

Ver

:

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

## 2.2. Juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del</b>	Mg. Liseth Malena Farro Ruiz
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de experto

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chalan Chumpitaz; Fernando Segundo
Procedencia:	De autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Av. Encalada 1420 Oficina 603 Centro Empresarial Polo

Significación:	Está compuesta por dos variables: – La primera variable contiene dos dimensiones, de dos indicadores y ocho Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación

Chiavenato (2009) "La motivación es, en resumen, lo que mueve a un individuo a actuar y se comportarse de un determinado modo. Está compuesta de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos decididos en una situación determinada, con qué fuerza se procede y en qué orientación se dirige la energía."

**Variable 2:** Desempeño Laboral

Stephen (2010) explica al desempeño laboral como un desarrollo que establece si la organización fue victoriosa con respecto al individuo que trabaja en ella, al logro de sus metas profesionales, siendo primordial el fortalecimiento y capacitación de habilidades personales, surgiendo su confianza y motivación , concediéndole desenvolverse eficientemente dentro de su organización sin inquietarse a la supervisión o finalmente comprometerse con un cargo, de manera placentera.



Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	-Motivación intrínseca -Motivación extrínseca	Zuñiga (2021) nos indica que la motivación intrínseca nace del propio trabajador, ya que al momento de efectuar sus funciones específicas y sobre todo que ejecuta con Pablo y Carlos (2018) dicen que la motivación extrínseca es aquella que se da a cambio de un beneficio y no por mérito propio, a la vez se clasifica en tres; la motivación extrínseca externa, que se da por evitar una sanción o algún regaño que pueda afectarlo; la motivación extrínseca identificada, cuando el

		trabajador, le da un valor personal a la tarea asignada y no para hasta lograrlo. Finalmente, la motivación extrínseca introyectada, en donde el trabajador lo hace para poder evitar culpas o enaltecerse y alimentar su ego.
Desempeño Laboral	-Capacitación -Satisfacción laboral	León et.al.(2021) considera la capacitación como un paso importante dentro de una gestión de calidad en el área de recursos Cernas et al. (2018) determina que el nivel de satisfacción influye de sobremanera en el nivel de compromiso del colaborador, es decir, si este se siente cómodo y le hacen ver que su trabajo es importante en la organización, proporcionara un mejor servicio y se esforzará por crecer en conjunto con la empresa, lo cual es muy importante, ya que favorece a la productividad del mismo.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023” elaborado por Chalan Chumpitaz Fernando Segundo y De la Cruz De la Rosa; Williams Bryan en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación

fácilmente, es decir, su sintáctica y	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia,
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

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

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

**Variable del instrumento:** Motivación

- Primera dimensión: Motivación intrínseca

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Necesidad	1	4	4	4	
	2	3	3	3	
Oportunidad	3	4	4	4	

	4	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Seguridad	5	3	3	3	
	6	4	3	3	
Estabilidad	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Clima laboral	9	3	3	3	
	10	4	4	4	
Condiciones de trabajo	11	3	4	4	
	12	4	3	3	

- Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Acceso	13	4	4	4	
	14	3	3	3	
Pertinencia	15	4	4	4	
	16	3	3	4	



.....  
Mg. Liseth Malena Farro Ruiz

DNI N° 45962909

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

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

## 2.3. Juicio de expertos

### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación y desempeño en colaboradora de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

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

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chalan Chumpitaz; Fernando Segundo De la Cruz De la Rosa; Williams Bryan
Procedencia:	De autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Av. Encalada 1420 Oficina 603 Centro Empresarial Polo Hunt II Santiago de Surco, Lima, Perú
Significación:	Está compuesta por dos variables. - La primera variable contiene dos dimensiones, de dos indicadores y ocho ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene dos dimensiones, de dos indicadores y ocho ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- Variable 1: Motivación



Chinenato (2009) "La motivación es, en resumen, lo que mueve a un individuo a actuar y su comportamiento de un determinado modo. Está compuesta de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos decididos en una situación determinada, con qué fuerza se procede y en qué orientación se dirige la energía."

**Variable 2: Desempeño Laboral**

Stephan (2016) explica al desempeño laboral como un desarrollo que establece si la organización fue victoriosa con respecto al individuo que trabaja en ella, al logro de sus metas profesionales, siendo primordial el fortalecimiento y capacitación de habilidades personales, surgiendo su confianza y motivación, permitiéndole desenvolverse eficientemente dentro de su organización sin inquietarse a la supervisión o totalmente comprometerse con un cargo, de manera placentera.



Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	-Motivación intrínseca -Motivación extrínseca	Zúñiga (2021) nos indica que la motivación intrínseca nace del propio trabajador, ya que al momento de efectuar sus funciones específicas y sobre todo que ejecuta con gusto lo que hace, este logra a cumplir sus objetivos, produciendo una reacción de satisfacción propia, la cual se aleja del beneficio material.
		Pable y Carlsen (2018) dicen que la motivación extrínseca es aquella que se da a cambio de un beneficio y no por interés propio, a la vez se clasifica en tres: la motivación extrínseca externa, que se da por evitar una sanción o algún regalo que pueda afectarlo; la motivación extrínseca identificada, cuando el trabajador, le da un valor personal a la tarea asignada y no para hasta lograrlo. Finalmente, la motivación extrínseca introyectada, en donde el trabajador lo hace para poder evitar culpas o enajenarse y alimentar su ego.
Desempeño Laboral	-Capacitación -Satisfacción laboral	Lara et al. (2021) considera la capacitación como un paso importante dentro de una gestión de calidad en el área de recursos humanos, ya que esta permite al colaborador ampliar sus conocimientos y aumentar sus capacidades en la realización de sus labores.  Correa et al. (2018) determina que el nivel de satisfacción influye de sobremedida en el nivel de compromiso del colaborador, es decir, si este se siente cómodo y le hacen ver que su trabajo es importante en la organización, proporcionara un mejor servicio y se esforzará por crecer en conjunto con la empresa, lo cual es muy importante, ya que favorece a la productividad del mismo.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023" elaborado por Chelán Chumpitaz Fernando Segundo y De la Cruz De la Rosa, Williams Bryan en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



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

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

**Variable del instrumento: Motivación**

- Primera dimensión: Motivación intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidad	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Oportunidad	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Estabilidad	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

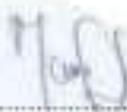
**Variable del instrumento: Desempeño laboral**

- Primera dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Clima laboral	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Condiciones de trabajo	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Acción	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Participación	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



(Dr. Marco Antonio Candia Menor)

DNI N° 10050551

Por el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Noble (1994) así como Pondé (2001), mencionan que en cuanto los aspectos respecto al número de expertos a emplear: Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCorkland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkka et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento. (Vuolteen & Luukkainen, 1988, citados en Hyrkka et al. (2003).

Ver <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017-23/pdf/0> entre otra bibliografía.

## **Anexo 3: Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

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

##### **Título de la investigación:**

Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023

##### **Investigadores:**

Chalan Chumpitaz; Fernando Segundo (ORCID: 0000-0001-7106-3701)

De la Cruz De la Rosa; Williams Bryan (ORCID: 0000-0001-5709-427X)

##### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “ Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023”, cuyo objetivo es Definir la relación entre la Motivación con el desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución CA Sistemas Empresariales S.A. Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la Motivación con el desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C

##### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “ Motivación y desempeño en colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C., Santiago de Surco 2023”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Chalan Chumpitaz Fernando Segundo, email [Fchalan@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Fchalan@ucvvirtual.edu.pe), De la Cruz De la Rosa Williams Bryan, email [Wdelacruzdel@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Wdelacruzdel@ucvvirtual.edu.pe), Docente asesor Roger Armando Saldaña Bernal, email [Rsaldanab02@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Rsaldanab02@ucvvirtual.edu.pe)

## Consentimiento

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



Robert A. Palomino de la Gala Núñez  
Gerente General

**Nombre y apellidos:** .....

Fecha y hora: 02/06/2023 – 8:00 pm

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

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

#### Anexo 4: Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**FICHA DE ENCUESTA**

Estimado colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables Motivación y Desempeño laboral. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

**TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS**

#### **INSTRUCCIONES**

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	<b>Necesidad</b>					
	1	Piensa usted que el sueldo que recibe, es suficiente para cubrir sus necesidades básicas				
	2	El salario que percibe usted, le permite mantener el sustento de su hogar				
	3	El sueldo que percibe le permite mejorar su calidad de vida				
	4	El sueldo que percibe le permite desarrollarse en el ámbito personal				
	<b>Oportunidad</b>					
	5	La empresa le permite crecer económicamente				
	6	La empresa le permite crecer profesionalmente				
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	<b>Seguridad</b>					
	9	Siente qué gracias al respaldo de la empresa tiene la libertad de opinar				
	10	Se siente respaldado por la empresa, en el caso de cualquier accidente, gracias a el seguro médico que le brinda				
	11	Siente seguridad en las instalaciones y la infraestructura de la empresa				
	12	Con que frecuencia se realiza las capacitaciones de seguridad en el trabajo				
	<b>Estabilidad</b>					
	13	Siente tranquilidad gracias a la estabilidad laboral otorgada por la empresa				
	14	La situación económica de la empresa, le inspira la seguridad de conservar un trabajo estable				
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	15	Su estabilidad laboral aumenta cada vez que logra resultados positivos				
	16	Su estabilidad laboral se ve amenazada cuando usted no llega a una meta trazada propuesta por la empresa				

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL	<b>Clima laboral</b>					
	1	Considera buena relación entre usted y sus superiores				
	2	Considera buena la relación con sus compañeros de trabajo				
	3	Siente comodidad trabajando dentro de la empresa				
	4	Su jefe o encargado de área, es justo al momento de repartir el trabajo				
	<b>Condiciones de trabajo</b>					
	5	Cumple usted con la normatividad impuesta por la empresa				
	6	Usted, posee acceso a los equipos y materiales de trabajo necesarios para cumplir con sus labores				
SATISFACCIÓN LABORAL	7	Son respetados sus horarios de trabajo, según contrato				
	8	En cuanto a sus horas extra laboradas, son justamente consideradas				
CA	<b>Acceso</b>					

9	Considera que las capacitaciones otorgadas, contribuyen al mejor desempeño por parte de todas las áreas de la empresa						
10	Considera necesarias las capacitaciones para un mejor desempeño en las labores						
11	Con que frecuencia recibe capacitaciones por parte de la empresa						
12	Considera usted que las capacitaciones impartidas por la empresa contribuyen a su crecimiento profesional						
<b>Pertinencia</b>							
13	Considera que las capacitaciones dadas por la empresa son oportunas						
14	Debido a sus capacidades, las capacitaciones planeadas le permiten mejorar en su trabajo						
15	Las capacitaciones que recibe por parte de la empresa, son útiles para la elaboración de sus tareas						
16	Las capacitaciones que le otorga la empresa se realizan durante su horario laboral						

## Anexo 5: Tabla de magnitudes

*Nivel de confiabilidad del instrumento*

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
,81 a 1 .00	Muy alta
,61 a 0 .80	Alta
,41 a 0 .60	Moderada
,21 a 0 .40	Baja
,01 a 0 .20	Muy baja

Fuente: Tomado de Luis Bolívar (2002)

## Anexo 6: Niveles de coeficiente de correlación

Valor de coeficiente	Significado
1	Negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a -0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,38	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

## Anexo 7: Matriz de datos

Variable	MOTIVACIÓN														DESEMPEÑO LABORAL																		
Dimensiones	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							SATISFACCIÓN LABORAL						CAPACITACIÓN												
Indicadores	Necesidad				Oportunidad			Seguridad				Estabilidad			Clima laboral				Condiciones de trabajo				Acceso				Pertinencia						
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	
PARTICIPANTES	1	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	3	3	3	5	
	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	1	4	4	3	4	3	4	4	5
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	4	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3	5	3	2	3	3	3	4
	5	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	2	2	3	3	4
	6	3	4	4	3	2	1	2	2	3	3	5	1	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	1	3	5	2	5	4	4	4	1
	7	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5
	8	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	5	4	2	2	5	2	2	2	3	2	5
	9	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	5
	10	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
	11	3	3	2	2	3	5	2	5	5	2	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	1	1	1	1	1
	12	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
	13	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3
	14	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
	15	3	2	2	3	2	3	2	5	5	4	5	3	2	2	4	3	5	4	5	5	5	5	3	2	5	5	4	4	4	5	3	5
	16	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	3	4	1	3	3	2	2	3	
	17	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	2	5	4	2	4	3	5	2	5	3	4	4	4
	18	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
	19	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4
	20	2	3	3	4	2	2	1	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	1	2	5	4	4	3	3	4	5

## Anexo 8: Confiabilidad

Para el nivel de confiabilidad del instrumento en estudio se aplicó el Alfa de Cronbach teniendo en consideración la escala de valoración, así se pudo determinar si existía asertividad y precisión; por ello Howell et ál (2022) indica que la confiabilidad corresponde al grado en que el resultado de la medición está libre de errores de medición. En otras palabras, las mediciones repetidas en condiciones constantes deberían ser similares.

Por lo tanto, en el estudio se realizó la confiabilidad aplicando el uso del análisis estadístico mediante el software SPSS versión 25, que fue aplicada a 20 colaboradores de la empresa CA Sistemas Empresariales S.A.C. que representa el total de la muestra.

### Estadísticos de fiabilidad de Motivación y desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	32

En el cuadro se presenta el análisis del Alfa de Cronbach que fue ,937 lo que nos indica un nivel muy alto de confiabilidad.

Así mismo, se realizó la prueba de confiabilidad a la primera variable; Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	16

En el cuadro se presenta el análisis del Alfa de Cronbach que fue ,908 lo que nos indica un nivel muy alto de confiabilidad.

Seguidamente se realizó el diagnóstico de la confiabilidad de la segunda variable:

Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	16

En el cuadro se presenta el análisis del Alfa de Cronbach que fue ,854 lo que nos indica un nivel muy alto de confiabilidad.