



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

Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores en el Área de
Empaque y Despacho de la Empresa Danper, Trujillo-2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Alejandro Castillo, Jovita Yesenia (ORCID: 0000-0002-6069-7765)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico con todo mi amor mi tesis a mis padres Emelda Castillo Narciso y Silverio Alejandro Benites, sin su apoyo y confianza no lo había logrado ya que siempre me motivaron para alcanzar mis objetivos.

A mi hija Luana Angeles que fue mi motor y motivo durante todo este tiempo para seguir esforzándome día a día, y cumplir con este gran desafío.

A mis hermanos que siempre estuvieron ahí, apoyándome en las buenas y malas. Y me hicieron entender que los objetivos se pueden cumplir si uno así lo desea.

Agradecimiento

Agradezco a **DIOS** por haberme bendecido
con mi familia por cuidarlos y protegerlos
en estos tiempos difíciles que toda la humanidad
viene atravesando, gracias a mi familia por confiar
y no desampararme cuando lo necesite.

También agradecer inmensamente a la Empresa Danper,
que me permitió realizar mi investigación satisfactoriamente.

Gracias, padres y hermanos, el camino no fue fácil,
pero con esfuerzo y compromiso, hoy puedo decir lo logre.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de motivación en los colaboradores en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021.	20
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral en los colaboradore en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	21
Tabla 3 Relacion que existe motivación y desempeño laboral en los colaboradores en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021	22
Tabla 4 Prueba de normalidad de variables	23

Índice figuras

Figura 1 Nivel de motivación en los colaboradores de el área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021.	55
Figura 2 Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de el área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021.....	56

Resumen

Una organización se expresa por su desempeño, el crecimiento gira en torno a él, por lo tanto, saber que variables se asocian en el mejor desenvolvimiento de la empresa es poder estudiar su comportamiento. De entre todos los factores, el estado motivacional de los colaboradores toma importancia, porque el estado emocional es muy importante en la persona, es por eso que la presente investigación tiene de objetivo determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de la empresa Danper. La metodología aplicada tiene un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, su alcance es correlacional y transversal, su muestra estuvo representada por 110 colaboradores del área de despacho y empaque. El resultado determinó una relación positiva pero débil y significativa al 95%, mientras mejore la motivación o se promueva motivación en la institución donde se labora el desempeño aumentará, pero además el ser una correlación débil demuestra que existen factores externos que pueden ser los que posibiliten el mayor desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, colaboradores y relación.

Abstract

An organization expresses itself by its performance, growth revolves around it, therefore, knowing which variables are associated in the best development of the company is to be able to study its behavior. Among all the factors, the motivational state of the collaborators becomes important, because the emotional state is very important in the person, that is why the present research aims to determine the relationship of motivation with the work performance of the Danper Company. The applied methodology has a quantitative approach of non-experimental design, its scope is correlational and cross-sectional, its sample was represented by 110 collaborators from the dispatch and packaging area. The result determined a positive but weak and significant relationship at 95%, while motivation improves or motivation is promoted in the institution where the work is carried out, performance will increase, but also being a weak correlation shows that there are external factors that may be the ones that make possible the highest job performance.

Keywords: Motivation, job performance, collaborators, and relationship.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional es de gran relevancia que el personal se desempeñe de forma óptima, esto con finalidad de lograr los resultados establecidos por la entidad donde labora. Sin embargo, para lograr el desempeño esperado en un colaborador, intervienen un sin número de factores, como incentivos, comodidad, entre otros; dicho de modo general surge la necesidad de motivar al trabajador, en ese sentido, se sabe que una persona motivada, demuestra mejoría en su rendimiento en diferentes escenarios, incluyendo el profesional.

En un aspecto internacional, estudios afirman que solo el 15% de los colaboradores se siente entusiasmado por el futuro de las organizaciones donde laboran, cifra muy desalentadora, además evidencia la desmotivación laboral dentro de las organizaciones (Forbes, 2019). Asimismo, un personal desmotivado, tiende a bajar considerablemente su desempeño, tomándose más tiempo en realizar sus actividades, evitando el compromiso con la empresa, entre otros aspectos. (Sarah-Geneviév et al., 2020).

Por ello, las organizaciones, entidades o empresas deben tener como prioridad la motivación de su personal a cargo, a fin de que puedan aportar y desarrollar mejor productividad o rendimiento laboral. Sin embargo, con el pasar de los años, las organizaciones han venido evidenciando variables que afectan negativamente a la motivación, entre ellos se destaca el inadecuado ambiente laboral, la falta de confianza, falta de incentivos, entre otros aspectos; dirigiendo al talento humano a presentar desmotivación y déficit en su desempeño dentro de la empresa (Bohórquez et al., 2020).

Evia (2019) referenciado por Bohórquez et al (2020), deja en evidencia que, de un grupo de países en estudio, los que tuvieron mayor porcentaje de personas totalmente motivados solo fueron Estados Unidos y China, teniendo al 19% de la población motivada al ámbito laboral; coincidentemente, los países top de la década pasada. Este problema mundial, de la desmotivación laboral ha conllevado a tomar medidas drásticas, puesto que ha afectado al desempeño de

los colaboradores, y, por ende, implica o restringe al cumplimiento de objetivos de la organización.

En Perú, el panorama general no dista mucho de la realidad internacional, afirmando que el 50% de colaboradores perciben una injusta evaluación de desempeño, mientras que el 28% de los gerentes o jefes llenan los formularios de evaluación de desempeño por cumplir y cerrar el tema (El Comercio, 2017).

A nivel local, la empresa Danper, ubicado en la ciudad de Trujillo, dedicado a la agroexportación, con trabajadores en diferentes áreas de trabajo, entre ellas el empaquetado y despacho, objeto de estudio de la presente investigación; en los últimos tiempos se viene evidenciando desmotivación en su Talento humano, esto contrastado por el incumplimiento de trabajos diarios, falta de estabilidad laboral, demora en la hora de ingreso, falta de compromiso en su área de labor, entre otros. Lo cual repercute directamente en el desempeño de las funciones realizadas, no siendo el adecuado, pues sus rendimientos durante los últimos meses se han visto mermados; y de seguir en esa dirección le ocasionaría a la organización el incumplimiento de sus metas u objetivos.

Ante ello, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021?

La presente investigación, según Hernández et al (2014), precisa que, para realizar la ejecución del proyecto, tiene un propósito definido para el fundamento de los estudios previos, siendo una razón para que justifique su elaboración. Teniendo en cuenta los criterios como: relevancia social, que tiene repercusión en el sector agroindustrial rubro en el que se desarrolla la empresa Danper, donde las labores de sus empleados se realizan en parte con motivación, y como en toda empresa hay grupos de trabajo que se encuentran disconformes, como en el Área de Empaque y Despacho, por tal motivo, afecta directamente su desempeño laboral, y su detección a tiempo ayuda a mejorar constantemente a otras organizaciones; Asimismo, se justifica por implicancia práctica, al conocer la relación entre motivación y desempeño laboral en la empresa Danper Trujillo, que permitirá a la empresa tomar acciones para fortalecer y brindar mejores

condiciones laborales a su talento humano. De manera social se justifica, al arrojar resultados consistentes de un contexto agroexportador, y sirve a los jefes o gerentes a tomar iniciativas para mejorar los ambientes laborales, incentivos, responsabilidades, entre otros, con el propósito de que sus trabajadores rindan lo mejor posible para bien de la empresa.

La investigación se justifica de forma teórica al acumular conocimiento sobre motivación y desempeño laboral, para que junto al conocimiento ya existente formen parte del conocimiento científico, y sirva de base o como antecedente para los futuros trabajos de investigación que indaguen sobre el tema abordado.

Por último, la utilidad metodológica, con esta se puede implementar novedosos procesos en el desarrollo de actividades para lograr que la motivación ocupe un lugar en la vida de los colaboradores, que lo consideren importante porque ello beneficiará significativamente a todos los involucrados en el área específica, obteniendo como resultado un excelente desempeño, recalcar que esto no solo beneficiara a los colaboradores sino también a la empresa ya que se volverá más competente, eficiente, etc., frente a su competencia.

Como objetivo general: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores en los colaboradores en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo - 2021; formulando los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo – 2021; b) identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo - 2021

Como hipótesis se planteó: Existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021.

II. MARCO TEÒRICO

Los trabajos previos o antecedentes encontrados en los diferentes contextos y que abordan las variables en estudio. Se empieza describiendo los trabajos realizados en el panorama internacional, donde Luedech y Chutikan (2020), el objetivo de este artículo fue analizar el fenómeno del estrés profesional en las pymes agroindustriales de Camerún y evaluar su impacto en la salud de los empleados y la eficiencia de las pymes. Para ello, se adaptó a un enfoque de investigación hipotético-deductivo sobre una muestra de 250 empleados que trabajan en 50 pymes agroindustriales seleccionadas de las 117 que se utilizaron como encuestas en el informe del estudio publicado por APME en enero de 2018, los resultados obtenidos muestran que la salud y la eficiencia de los empleados en una situación de estrés profesional impactan positiva y significativamente el desempeño de las PyMEs agroindustriales en Camerún.

Behluli et al. (2020), esta investigación midió el nivel de motivación de los empleados en Kosovo, analizó el modelo de características del puesto de trabajo de Hackman y Oldham (1976) y el impacto de las características del puesto de trabajo en la motivación de los empleados, el estudio tomó una muestra de 248 empresas agrícolas (de un total de 651). Esta selección se basó en la determinación del tamaño de la muestra según la fórmula de Slovin (1960). Posteriormente, los datos se recogieron y analizados en términos cuantitativos mediante el programa informático SPSS. Los resultados de la investigación concluyeron que los trabajadores de la agroindustria tienen un nivel moderado de motivación interna en Kosovo. Asimismo, según el coeficiente de Pearson y la regresión lineal múltiple, el modelo de las características del puesto de trabajo influye de forma significativa en la motivación interna de los trabajadores.

Lopes et al. (2017), esta investigación analiza la relación entre la innovación y desempeño en la cadena agroindustrial en Jaboticabal-SP., de enfoque cuantitativo aplicándose dos encuestas a un total de 67 personas dedicadas a la producción rural de la región y de las empresas enfocadas en la agroindustria en la ciudad. Los resultados obtenidos fueron diferentes entre ambas muestras; las unidades agrícolas concentraron sus esfuerzos en la

producción de caña de azúcar y maní, con un agudo nivel de mecanización y esfuerzos en innovación. Estos esfuerzos se agruparon en tres factores: Gestión de Operaciones y Abastecimiento, Tecnología Agraria y Tecnología Farmacéutica; los dos primeros tuvieron una influencia significativa en la reducción de costos y el último, más contundente, en la relación con el aumento de la capacidad productiva y la mejora de la calidad del producto. En cuanto a las empresas, se encontró que existen nueve sectores económicos distintos en la ciudad asociados a la agroindustria.

Reizar et al (2019), en su estudio Motivación, emociones y desempeño de los empleados, empleó un estudio descriptivo de diseño no experimental – longitudinal. En el estudio contribuyeron un total de 116 personas a los que se les aplicó una encuesta para medir las variables. Los resultados indicaron que las emociones positivas y la satisfacción laboral median la asociación positiva entre la motivación autónoma y el desempeño. Al mismo tiempo, las emociones negativas y la disminución de la satisfacción laboral mediaron las asociaciones negativas entre la motivación controlada y el desempeño laboral. Se concluye en cierta forma una asociación entre motivación y desempeño laboral.

En Ecuador, Tubón (2018) en su investigación buscó establecer la influencia entre la motivación y el desempeño laboral en la Avícola Santa Mónica; se manejó bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo de diseño no experimental. Los sujetos a estudiar lo conformaron 45 colaboradores, los cuales fueron sometidos a un cuestionario que recaba información objetiva. Los hallazgos dejaron en clara evidencia que la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad en estudio. Se concluye que debe mejorarse la motivación de los colaboradores para optar a mejor desempeño laboral de los mismos.

A nivel nacional, Alvarez (2019) tuvo como finalidad el determinar la relación entre el Mobbing y la motivación y el desempeño laboral en una empresa agroindustrial ubicada en Lambayeque, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional así mismo es de diseño no experimental, además se utilizó la técnica de encuesta aplicándose así un

cuestionario de estreategia de acoso en el trabajo, y de motivacion y desempeño laboral a una muestra conformaoda por 90 trabajadores de la empresa en mencion, se pretendio comprobar la hipotesis establecida mediante la prueba de Spearman, arrojando un resusltado de correlacion de ($p < 0.01$) concluyendose asi una relacion altamente significativa de grado (0.761) entre las variables motivacion-desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

Solano y Villanueva (2020), en su investigación busco determinar la relacion entre la motivacion laboral y engament en el trabajo, se guiò en un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 477 colaboradores entre las edades de 25 a 45 años de entre hombres y mujeres, se obtuvieron resultados en donde indican una relacion de ($\rho=0.12$) lo que se puede concluir que tiene un pequeño efecto, asi mismo se detalla las dimensiones como la necesidad de logro obteniendo una pequeña relacion de vigor ($\rho=.041$), dedicación (0.060) y absorción (-0.014) ademas de la necesidad de poder arroja relaciones de forma positiva con ($\rho=.14$), dedicación (0.16) y absorción (0.11), y la necesidad de afiliación presenta relaciones positivas de efecto pequeño, con vigor ($\rho=0.10$), dedicación (0.15) y absorción (0.11).

De la Cruz et al. (2020), en su trabajo, el cual buscó Determinar si la gestión estratégica afecta el desempeño laboral de Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda, Juliaca 2020. La población está formada por 29 empleados cuya edad fluctúa entre los 18 y los 45 años. La investigación es un tipo relacional de diseño no experimental; en términos de recolección de datos, se utilizó una encuesta de gestión estratégica y desempeño laboralque consta de 22 items. Asi mismo se utilizo la herramienta SPSS v22 para procesar y analizar los resultados. Los cuales muestran que el coeficiente tau b de Kendall es 0.544, lo que indica que existe una correlación moderada entre la gestión estratégica y el desempeño organizacional; también se encuentra la correlación entre dimensiones; se formulan e implementan estrategias. La conclusión es que la gestión estratégica es extremadamente importante para lograr el desempeño organizacional.

Avila y Tejeda (2020) el objetivo principal es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del agronegocio

Proserla-Jayanca Fruits, de enfoque cuantitativo, esta investigación se basa en el modelo Likert, se utilizó un cuestionario mediante la técnica de encuestas y se aplicó a 31 colaboradores de Proserla Agroindustria. El cuestionario contiene 58 preguntas cerradas, las primeras 40 preguntas pertenecen a variables de clima organizacional y las últimas 18 preguntas pertenecen a desempeño laboral. De acuerdo con los resultados, se observa que el R-cuadrado del modelo indica que la variable predictiva en su conjunto tiene una tasa de explicación del 97% para la variable dependiente Y (desempeño laboral). La conclusión es que cuanto mejor sea la captura del clima organizacional, mayor será el desempeño.

Rosas (2017) en su tesis que consistió en determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en una empresa del distrito de la Victoria; utilizó una metodología cuantitativa de diseño no experimental-correlacional. El instrumento a utilizar fue el cuestionario, quien fue dirigido a 50 colaboradores que cumplieron con los criterios de selección. Los hallazgos establecieron relación no significativa entre motivación y desempeño laboral ($p > 0.05$). Se concluye que las variables en estudio no guardan relación significativa; del mismo modo, el 80% considera buen nivel de desempeño, mientras que el 58% percibe buen nivel de motivación..

Alcalde (2018), en su investigación que buscó establecer relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Cajamarca, trabajó mediante el enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional. Los colaboradores que conforman el estudio fueron un total de 51, a quien se les aplicó un cuestionario. Los resultados abordados destacaron la relación entre las variables examinadas en el estudio, quien además se encontró un grado débil entre variables ($\rho = 0.365$). Se concluye que cuanto más motivados se encuentren los colaboradores, mejor satisfacción y desempeño tendrán en su labor.

Flores (2018), en su trabajo, el cual buscó establecer relación entre motivación y desempeño laboral en una empresa privada de Lima; la metodología basada bajo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de alcance correlacional, estuvo comprendida por 30 colaboradores a los que se les aplicó

una encuesta a fin de tomar información objetiva en el estudio. El 68.8% de los trabajadores afirmaron que casi siempre se sienten motivados, mientras que el 53.1% evidenciaron que casi siempre la empresa se preocupa por su desempeño. Se concluyó que existe relación positiva moderada entre motivación y desempeño en los colaboradores de dicha entidad de estudio ($p = 0.05$; $\rho = 0.537$).

En el entorno local, Livias (2017), en su investigación tuvo por finalidad determinar la relación existente entre la motivación y desempeño laboral; para ello se empleó una metodología cuantitativa, no experimental; además se empleó instrumentos de recolección de datos para cada variable aplicados a 18 colaboradores operarios de la empresa Guzmán Distribuciones S.A.C; de ello los principales resultados arrojaron la relación estadísticamente significativa entre las variables ($p < 0.05$), concluyendo así que a sí se mejorar o motiva más al colaborador ello se ve reflejado en el mejor rendimiento del mismo.

Burga y Wiese (2018) busco describir la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa Agroindustrial ubicada en la región Lambayeque, para ello la investigación se guio a un enfoque cuantitativo aplicándose una encuesta de Murillo con corte transversal, la población fue de 17 trabajadores correspondientes al área administrativa de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte S.A del distrito de Motupe, para el análisis de datos se utilizaron herramientas como Microsoft Excel 2013 y el SPSS, así mismo al momento de medir la relación entre ambas variables el resultado arrojado es que tiene una correlación significativa de ($p < 0.05$), concluyendo así que el grado de relación es significativa moderada ($r = 0.604$), por lo que se puede deducir que al tener una buena motivación influye en un adecuado desempeño laboral tanto como para la empresa y los colaboradores mismos

Luego de hacer referencia a los trabajos realizados en diferentes contextos, se muestran teorías y definiciones de las variables. Se empieza por dar detalle a la variable Motivación, definida como el poder que vigoriza y dirige el trabajo de una persona hacia el logro de un objetivo y que se determina como un factor eficaz para el desempeño laboral, así como guía para perseguir los principales

objetivos. También considerada como el motor común para el éxito de las empresas, que incluye herramientas como el salario, supervisión, promoción, responsabilidad y entrenamiento. En consecuencia, la motivación es crucial para cualquier organización, ya que los empleados motivados son personal creativo, que contribuya a las organizaciones en el logro de sus metas organizacionales (Ghaffari et al, 2017)

La motivación se puede abarcar en todo momento de vida de cualquier persona, sin embargo, ha tomado diferentes definiciones, como por ejemplo definirla como deseo o necesidad que dirige o da rumbo al comportamiento de cualquier individuo, que también se ve alterada por factores internos y externos. (Peña y Villón, 2017).

Básicamente el estudio al conocer cómo se conceptualiza la motivación, se sustenta en las teorías de Maslow (1964), quien orienta a la motivación desde una perspectiva intrínseca, presentando sus necesidades del individuo en dos categorías: necesidades primarias y secundarias. Las necesidades primarias abarcan a las necesidades fisiológicas, la cual comprende la alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; asimismo se abarca las necesidades de seguridad, las cuales buscan la supervivencia de las personas. Las necesidades secundarias están establecidas por necesidades sociales, las cuales involucran afecto, aceptación, participación, amistad y amor; necesidades de autoestima, la cual se define como la valoración que se tiene el propio individuo; y, las necesidades de autorrealización, abordado en desarrollar el potencial del mismo individuo (Hale et al, 2019).

Por otro lado, está la teoría de la Motivación – Higiene de Herzberg (1954) citado por Pereyra (2020) la cual consiste en la relación de las actividades del individuo y el grado de satisfacción. Después de varios estudios el autor concluyo que existen 2 clases de factores las cuales influyen en la creación de la satisfacción o insatisfacción en el momento de efectuar alguna tarea, estos son los factores de higiene denominados extrínsecos los cuales son temas relacionado al clima laboral, administración de la empresa, la relación que se da entre los jefes, status, compensación o salario, y la seguridad que se tiene en el puesto y los intrínsecos que son los factores motivacionales, este factor está

asociado a la responsabilidad, reconocimiento, logro, el desarrollo profesional, delegación de responsabilidades en relación a las actividades que se efectúan. Herzberg alienta a cavilar y a distinguir entre lograr que un colaborador haga algo y a que esté realmente motivado, en ese enfoque esta teoría relaciona a la motivación extrínseca la cual tiene un efecto limitado en cuanto a la intensidad y periodo de duración, y la motivación intrínseca que es más intenso y dura más que los otros factores (Madero, 2019).

Otra teoría que abarca la motivación está descrita por McClelland (1970), en su teoría de necesidades, donde afirma que la motivación se ve condicionada por el logro o realización, poder y afiliación. Esta teoría se estructura dentro del contexto social y cultural, que envuelve a los individuos en el trayecto de su vida (Harell y Stahl, 1981).

Ante ello, y analizando las teorías fundamentadas en este apartado, la motivación queda dimensionada por tres principales dimensiones: a) *Necesidades de logro*; abarcado por el deseo que tiene una persona al alcanzar sus objetivos, dominar sus habilidades, y el control o altos estándares de rendimiento; está asociada con los factores intrínsecos y extrínsecos. Mayormente reside en el comportamiento de la persona con sus superiores para lograr los objetivos de la organización, por ello, debe estar ligado al compromiso de identidad y a las buenas prácticas laborales. Tiene dirección a las metas establecidas por la empresa y cumplidas por los trabajadores (Morán y Menezes, 2016). b) *Necesidades de poder*; abarcado por un colaborador de querer sentirse superior al resto, además de buscar mejorar las cosas dentro de la empresa para la cual labora. Por ello, es el poder que tiene todo colaborador para desarrollarse dentro de la empresa y alcanzar el éxito. En esta dimensión se evidencia el respeto entre compañeros y la capacidad de logro para cumplir sus metas y de la empresa (Vaca, 2017). c) *Necesidades de afiliación*; representado por la conducta social del individuo, la cual busca establecer, mantener o recuperar la relación positiva con las personas que lo rodean. Cuando existe insuficiente afiliación, surge la necesidad de no sentirse rechazados, y emplean sus labores para ser reconocidos (González, 2019).

Entre sus indicadores de la primera dimensión se tiene: i) toma de decisiones; abarca el criterio de los colaboradores e involucrados del área a elegir mejores alternativas para desarrollar sus actividades. ii) Cumplimiento de estándares, estímulo para superar y cumplir con respecto a un conjunto de estándares, para luchar por el éxito. (Pranjic, 2018).

La segunda dimensión abarca indicadores como: i) apreciación, es una necesidad de logro que ayuda a motivar al colaborador, pues debe ser parte para cumplir lo establecido en las metas y, ii) autorrealización, permite sentirse más seguro y motivado para realizar las tareas o actividades que se le han encargado dentro de la empresa. Es tener el alto carácter para liderar y tener ideas para ganar. (Tenreng et al, 2015)

La tercera dimensión abarca indicadores como: i) relaciones interpersonales en equipo; los individuos reflejan un deseo de tener un contacto cercano, cooperativo y útil con los demás y i) interacción social; la mayoría de las personas tienen una combinación de estas características, las consecuencias afectarán al empleado comportamiento en el trabajo o gestionar la organización (Tenreng et al, 2015).

En cuanto a Desempeño laboral está referido a acciones, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados participan y logran contribuir a los objetivos de la organización. Es así como el desempeño laboral refleja comportamientos tanto visualmente observables como no observables que pueden ser evaluados (Viswesvaran y Ones, 2017). Por otra parte, el desempeño laboral está relacionado con el grado de cumplimiento de un empleado hacia sus actividades laborales. Se muestra como la eficacia de un individuo dentro de una organización, además de las habilidades, capacidades, necesidades y cualidades que propone para dar cumplimiento a sus actividades del trabajo en un tiempo adecuado, con los recursos necesarios (Chiang y San Martín, 2015).

Está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, que tienen los colaboradores para lograr sus metas dentro de la organización en un tiempo establecido. En concreto, rige la capacidad de la persona para producir,

hacer, elaborar, acabar, y generar trabajo en un tiempo óptimo, con menos esfuerzo y mayor calidad que otros (Araujo y Guerra, 2017).

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral incluye que los empleados cumplan con los requisitos de su trabajo y demuestren sus habilidades para ejercer sus puestos de acuerdo con los objetivos de la organización. En vista de la situación anterior, para Viswervaran y Ones (2000) el desempeño laboral se puede considerar como aquellas acciones, comportamientos y resultados escalables en los que participan los empleados, estas acciones, comportamientos y resultados escalables se relacionan entre sí y ayudan a lograr los objetivos de la organización (Vargas & Flores, 2019).

Cuello et al. (2020) cito a Milkovich y Boudreau (1994) afirman que el desempeño laboral está relacionado con las características de cada persona, estas características incluyen: las habilidades, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, que contribuyen a la competitividad de la empresa.

Para Louffat (2016) el evaluar el desempeño del personal es un proceso un tanto difícil dentro de la gestión de personas pues los resultados están basados en la neutralidad y justicia con la que se realice, en la cual puede ser muy beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa; además en la gestión de los RR. HH evaluar el desempeño laboral es primordial para la mejora del rendimiento y a la vez obtener mejores resultados; así mismo a la hora de identificar y clasificar el perfil del colaborador (Carranza, 2017).

De igual manera para Alles (2015) citado por Guartán et al. (2019) la evaluación de esta variable permite el acceso a información la cual sirve a la hora de tomar decisiones respecto a ascensos, remuneraciones o incentivos hacia los trabajadores, para la ejecución de este proceso se debe seguir una serie de procedimientos la cual inicia por la identificación del puesto y la evaluación de su desempeño en este y seguir con el feedback.

Las técnicas para la evaluación del desempeño laboral más comunes están divididas en dos partes la primera está basada en el análisis del desempeño en el pasado, el segundo estará basado en el futuro, ellas son: (I) Escala de

puntuación: donde la entidad evaluadora se encarga de ejecutar un examen en base al desenvolvimiento del trabajador evaluándolo en una escala de bajo a alto basándose en las opiniones del colaborador concediendo un valor numérico a cada ítem; (II) Lista de verificación: esta se basa en las oraciones formuladas por el evaluador, la cual le permitan hacerse una idea del desenvolvimiento del trabajador, además de sus características ello calificándose en valores numéricos, esta técnica es conocida por revelar una opinión concreta del desempeño del trabajador; (III) Método de selección forzada: la entidad evaluadora tiene el deber de escoger una oración que más se adapte al desempeño del trabajador ello tomando en consideración las opiniones tanto negativas como positivas, esta técnica tiene como resultado las áreas que se necesitan mejorar; (IV) Método de registro de acontecimientos críticos: en esta técnica el evaluador tiene a su disposición una agenda diaria en la cual registra las acciones más destacadas del colaborador; por último se tiene la (V) Escalada de clasificación conductual: en esta se utiliza el sistema de comparación en la cual se toma en cuenta aspectos en concreto con el objetivo de reducir el margen de distorsión y subjetividad (Gonzales y Ramos, 2014, citado por Guartán et al., 2019).

En cuanto a la variable de desempeño laboral se ha tomado como modelo de estudio al “Método de escala Gráfica” según Castillo (2012). Debido a que este método cuenta con las características que se buscan medir. Estas características se dividen en dos: factores de comportamiento y factores de resultados. Dichos factores ayudan a identificar las habilidades, capacidades y conocimientos que posee el personal y así poder asignar retribuciones y refuerzos que permitan cumplir los objetivos y metas tanto de la empresa como del personal.

Entre los indicadores del primer factor del desempeño laboral se tiene: i) iniciativa de los trabajadores, dentro del cual tenemos a los siguientes ítems: el trabajador aporta sugerencias sin que se lo pidan, busca información cuando desconoce la ruta que va a realizar, colabora con sus compañeros cuando necesitan apoyo para ubicar a los clientes y ofrece su ayuda para agilizar el proceso de estiba. En cuanto al siguiente indicador es el ii) Logro de objetivos, tiene como ítems: que el trabajador cumpla con los objetivos planteados por la empresa, debe tener la capacidad de explicar las características de su trabajo y

debe solucionar los problemas que se presentan en su área por su propia cuenta (Castillo, 2012).

Entre los indicadores del segundo factor del desempeño laboral se tiene: i) Calidad de trabajo, tiene como ítems: los clientes se sienten satisfechos con el trabajo, la empresa a la que prestan servicios se encuentra complacida con el trabajo que realizan. En cuanto al indicador ii) Cantidad de trabajo, se evalúa el desarrollo a tiempo de las actividades señaladas, el uso correcto de empleo de horas adicionales para realizar otras tareas, además se evalúa si realiza las actividades que no se encuentran dentro de sus tareas asignadas, y por último se observa si produce más salidas de los planificado en el día (Castillo, 2012).

III. METODOLOGÍA

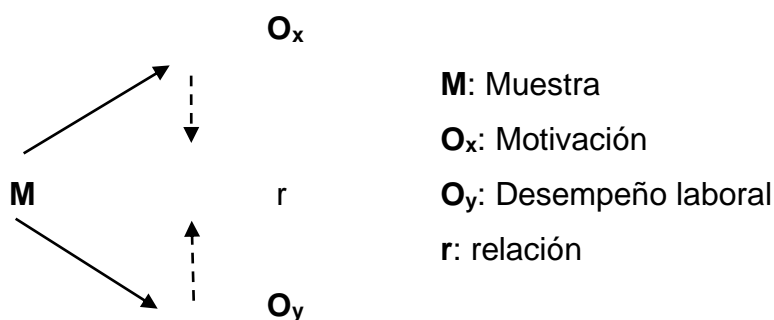
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: la investigación fue básica, al no presentar ninguna aplicación, ni implementación para mejorar el contexto donde se estudia a las variables de estudio, más solo se caracterizará el comportamiento en su habitat natural. Su enfoque será cuantitativo, al buscar medir a las variables haciendo uso de las técnicas estadísticas para describir a las variables (Ñaupas et al, 2013).

La investigación fue de alcance correlacional, al buscar asociar la variable independiente (X), con la variable dependiente (Y); del mismo modo será transversal, al estudiar o aplicar los instrumentos en un periodo establecido (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación: no experimental, pues no busca alterar ni modificar a las variables de estudio, más si se basa en lo que ocurre en su contexto natural; así mismo, no está permitido que el investigador modifique la realidad de las variables (Hernández et al, 2014).

Ante eso se presenta el siguiente esquema.



3.2. Variables y operacionalización

En esta investigación las variables de estudio son:

Variable independiente: Motivación

- **Definición Conceptual:** La motivación empieza por definirse como un deseo o necesidad que dirige el comportamiento de una persona; asimismo, es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de los individuos, y

que se ve condicionada por la necesidad de logro o realización, necesidades de poder y necesidades de afiliación (Hale et al, 2019)

- **Definición Operacional:** Para la medición de la variable se aplicó un cuestionario compuesto por 12 ítems del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.
- **Indicadores:** Toma de decisiones, cumplimiento de estándares, apreciación, autorrealización, relaciones interpersonales, interacción social.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Definición Conceptual:** Referido a acciones, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados participan y logran contribuir a los objetivos de la organización. Es así que el desempeño laboral refleja comportamientos tanto visualmente observables como no observables que pueden ser evaluados (Viswesvaran y Ones, 2017).
- **Definición Operacional:** Para la medición de la variable se aplicó un cuestionario compuesto por 14 ítems del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.
- **Indicadores:** Iniciativa de los trabajadores, logro de objetivos, calidad de trabajo, cantidad de trabajo.
- **Escala de medición:** ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: es definida como la totalidad de sujetos, cosas o entes que se caracterizan de forma similar para formar parte de un estudio a fin de recabar información científica (Hernández et al, 2014). El estudio tendrá una población conformada 200 colaboradores.

- **Criterios de inclusión:** En esta investigación es por conveniencia y se consideraron solo a los trabajadores del turno día tanto personal administrativo y operativo dentro del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021.

- **Criterios de exclusión:** Personas que no que forman parte del área de empaque y despacho.

Muestra: conocida como un subgrupo de la población, debe ser adecuada, además de representar a la totalidad del universo (Bernal, 2010). Para determinar la muestra se hace uso del **muestreo probabilístico**, el cual hará uso de la fórmula del muestreo aleatorio simple, quien somete a elección a los sujetos con la misma posibilidad de salir elegidos.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N: Población (200 colaboradores)

Z: Confianza (95%)

p: probabilidad de acierto (0.5)

q: probabilidad de no acierto (0.5)

e: error (0.05)

Reemplazando los valores en la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 150 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(150 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 110$$

La muestra estuvo conformada por 110 colaboradores del área de despacho y empaque de la empresa Danper de la ciudad de Trujillo, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario: La encuesta utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados para recolectar información mediante preguntas dirigidas a la muestra de estudio (López-Roldán y Facheli, 2015).

En cuanto al **instrumento**, en este caso el cuestionario, es un conjunto de cuestiones, preguntas u oraciones que pueden ser contestadas de forma abierta o cerrada, según la intención o finalidad del estudio (López-Roldán y Facheli, 2015).

En lo que respecta la **validez** se aplicó dos instrumentos, el primero para la variable motivación fue creado por el investigador, por ello, el cuestionario pasó por un proceso de validez mediante jueces de expertos, siendo un total de 03 personas con grado de magister que dominen el tema, a fin de que den su punto de vista y en concordancia hagan del instrumento aplicable para el contexto que se pretende estudiar.

Para la segunda variable se tomó un instrumento ya validado de un trabajo de investigación realizado en el año 2019; por lo tanto, el instrumento es apto para el estudio.

Para la confiabilidad del instrumento, se realizó una muestra piloto conformada por 25 sujetos con las mismas características de la población, a fin de aplicarles los instrumentos para luego determinar la consistencia interna de los cuestionarios. El resultado de alfa de Cronbach es $\alpha = 0.857$ se infirió que los instrumentos son fiables y que pueden ser replicados en la muestra de estudio.

3.5. Procedimientos:

Para reunir la información del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, la investigadora solicitó permiso para obtener información que se requiera para la investigación; como ejemplo tenemos la base de datos del personal para obtener sus correos electrónicos y facilitar la aplicación de las encuestas de manera online, se eligió esta modalidad debido a la situación actual que vivimos de pandemia.

La información obtenida se analizó mediante gráficos y tablas para interpretar y explicar los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el proceso o método de análisis de los datos se utilizará el paquete estadístico SPSS 25 y el programa Excel; programa que será de utilidad para

elaborar tablas y gráficos sumamente descriptivos; aunque será de mayor utilidad para determinar la prueba de contraste.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se basará en los siguientes aspectos éticos, referenciados por Salazar et al (2018):

Originalidad: Los datos de la investigación serán los evidenciados en el contexto, más no se mostrarán resultados falsificados, más sí especificará las propiedades según la realidad de la variable y el contexto.

Respeto: La investigación no evidenciará la información personal del colaborador, pues se hará utilidad solo de datos pertinentes al estudio; asimismo, no se obligará participar en el estudio, y pueden retirarse en cualquier momento del estudio.

Veracidad; la información ajena del investigador será debidamente referenciada, asimismo, no se cometerá el acto de plagio.

IV. RESULTADOS

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de motivación laboral en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021.

Tabla 1

Nivel de motivación en el Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021.

Nivel	Nº	Porcentaje
Bajo	1	,9
Medio	39	35,5
Alto	70	63,6
Total	110	100,0

Nota: Datos extraídos de los 110 trabajadores de Empresa Danper Trujillo.

Interpretación: Se puede observar en la tabla 1, los niveles percibidos por los colaboradores del área de despacho y empaque de la empresa Danper de la ciudad de Trujillo, 2021, considerados en la investigación, de los cuales, 70 personas con la representación del 63.6% resultaron con un nivel alto de motivación. Asimismo, en 39 personas representada en 35.5% el nivel de motivación medio; mientras que 1 persona representada en 0.9% resultó con nivel bajo.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021.

Niveles	N.º	Porcentaje
Bajo	2	1,8
Medio	38	34,5
Alto	70	63,6
Total	110	100,0

Nota: Datos extraídos de los 110 trabajadores de Empresa Danper Trujillo.

Interpretación: Se puede observar en la tabla 2, los niveles percibidos por los colaboradores del área de despacho y empaque de la empresa Danper de la ciudad de Trujillo, 2021, considerados en la investigación. De los 110 colaboradores encuestados, 38 de ellos (34.5%) obtuvieron un desempeño de nivel medio. Para otro 63.6% de colaboradores (70), dicho desempeño es alto y en contraste, para el 1,8% de colaboradores restante (2 personas), es bajo.

Objetivo General: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo - 2021

Tabla 3

Relación entre motivación y desempeño laboral en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021.

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,310**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	110

Nota: SPSS 25

Contraste de la hipótesis

H_1 = Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral según la percepción de los colaboradores del área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021.

H_0 = No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral según la percepción de los colaboradores del área de empaque y despacho de la empresa Danper. Trujillo - 2021.

Interpretación: Los resultados de la hipótesis según el análisis estadístico por correlación Rho de Spearman muestran suficiente evidencia estadística de relación entre la motivación y el desempeño laboral, dado un valor de significancia menor a ,05 ($p = ,001$). Entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, indicándose que existe relación directa positiva entre motivación y el desempeño laboral según la percepción de los colaboradores del área de empaque y despacho de la empresa Danper Trujillo, 2021, dado un coeficiente de ,310.

Tabla 4***Prueba de normalidad***

Normalidad de las variables y dimensiones de las variables motivación y desempeño

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,103	110	,006
Necesidad de logro	,113	110	,001
Necesidad de poder	,186	110	,000
Necesidad de afiliación	,135	110	,000
Desempeño laboral	,100	110	,009
Factores de comportamiento	,101	110	,008
Factores de resultado	,128	110	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Como la muestra es mayor a 50 individuos se utiliza el estadístico de Kolmogórov-Smirnov. Se visualiza que el grado de significancia en los resultados de las variables generales y todas sus dimensiones, los resultados de KS son menores a ,05, por lo tanto, las series no se distribuyen de forma normal (o no paramétrica) por lo que se realiza la prueba de contrastación de hipótesis rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico de investigación identificar el nivel de motivación en los colaboradores en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021. Se pudo encontrar los niveles percibidos por los colaboradores considerados en la investigación, de los cuales, el 63.6% resultaron con un nivel alto de motivación. Asimismo, 35.5% el nivel de motivación medio; finalmente 0.9% resultó con nivel bajo. (ver tabla 1). Estos resultados se pueden corroborar Luedech y Chutikan (2020), en su investigación el fenómeno del estrés profesional en las pymes agroindustriales de Camerún y evaluar su impacto en la salud de los empleados y la eficiencia de las pymes. destinada a examinar el impacto de la motivación de los empleados en su desempeño, Para ello, se adaptó a un enfoque de investigación hipotético-deductivo sobre una muestra de 250 empleados que trabajan en 50 pymes agroindustriales seleccionadas de las 117 que se utilizaron como encuestas en el informe del estudio publicado por APME en enero de 2018. los resultados obtenidos muestran que la salud y la eficiencia de los empleados en una situación de estrés profesional impactan positiva y significativamente el desempeño de las PyMEs agroindustriales en Camerún. Así mismo cabe mencionar la teoría Ghaffari et al, (2017) la motivación es crucial para cualquier organización, ya que los empleados motivados son personal creativo, que contribuya a las organizaciones en el logro de sus metas organizacionales. Frente a este escenario se puede afirmar que mientras los niveles de motivación estén a corde a la empresa esta reflejara un excelente desempeño en todos sus colaboradores.

El segundo objetivo específico Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo -2021 En la empresa aplicada la investigación se obtuvo que el 34.5% tiene un desempeño laboral medio y el 63.6% alto. De la misma manera, el estudio se acopla a lo que dice Rosas (2017), que a pesar de no encontrar relación entre el desempeño con la motivación, independientemente el 80% de los trabajadores perciben un buen nivel de desempeño laboral. Además, se suma Burga y Wiese (2018) plantearon su estudio descriptivo motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa agroindustrial

en Lambayeque. Los datos mostraron la existencia de una relación moderada entre la motivación y desempeño laboral; además se evidenció niveles altos de motivación y desempeño. Dicho lo anterior, dentro de este trabajo de investigación se busca medir el nivel del desempeño laboral en el objeto de estudio, para ello Louffat (2016) señala que el evaluar esta variable es en un grado difícil ya que se basa en la neutralidad y sentido de justicia que tiene el evaluador al momento de realizarla, pese a ello es necesario pues permite la mejora del rendimiento y el logro de objetivos tanto de los colaboradores y la empresa. Así mismo, cabe considerar la teoría de Viswesvaran y Ones (2017) donde afirma que el desempeño laboral refleja comportamientos tanto visualmente observables como no observables que pueden ser evaluados. Después de lo expuesto, queda claro el desempeño es evaluado constantemente y beneficioso para toda organización le permite identificar a colaboradores que se encuentran comprometidos,

El objetivo general de la investigación determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo – 2021. Se pudo encontrar según el análisis estadístico por correlación Rho de Spearman muestran suficiente evidencia estadística de relación entre la motivación y el desempeño laboral, dado un valor de significancia menor a ,05 ($p = ,001$). indicándose que existe relación directa positiva entre las variables. (ver tabla 3). Esto se relaciona con el estudio de Alcalde (2018) determino tras su estudio Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. - filial Cajamarca que el grado de relación entre la variable motivación y desempeño laboral es débil con un 0.365, sin embargo es lo suficiente para concluir que mientras más motivados están los trabajadores hay mayor satisfacción y por ende mayor desempeño laboral; como señala Peña y Villón (2017) la motivación se puede abarcar en todo momento de vida de cualquier persona, sin embargo, ha tomado diferentes definiciones, como por ejemplo definirla como deseo o necesidad que dirige o da rumbo al comportamiento de cualquier individuo, que también se ve alterada por factores internos y externos.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar la investigación se concluye lo siguiente:

El nivel de motivación y de sus dimensiones de los colaboradores del área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo es medio debido que el 29%, de los colaboradores que sienten que no tienen apreciación, ni autorrealización personal. Así también malas relaciones interpersonales e interacción social.

El nivel de motivación y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Danper, Trujillo es medio debido que el 42%, de los colaboradores perciben que no hay Iniciativa de los trabajadores ni Logro de objetivos.

El 84% de los colaboradores de la empresa Danper, Trujillo presentan un nivel alto en factores de resultados, y el 70% un nivel alto de factores de comportamiento, por lo tanto, el nivel de Desempeño laboral es alto.

Existe correlación directa positiva ($Rho=0,310$) y significativa ($p>0,05$) entre la variable motivación y desempeño laboral. Por lo tanto, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, según la percepción de los colaboradores del área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo – 2021.

VII. RECOMENDACIONES

A los líderes encargados del Área de Empaque y Despacho trabajar conjuntamente con el área de Gestión de capital humano, se recomienda establecer estrategias y/o actividades como competencias deportivas, talleres de artesanía, paseos de confraternidad, o charlas sobre los diversos temas que refiere para mejorar las habilidades blandas, la especialización sobre su puesto de trabajo, como fomentar el liderazgo, como también formarlos con programas de capacitaciones técnicos sobre manufactura; así se tendrá colaboradores más motivados e instruidos. Independientemente de los resultados se encontró un buen nivel de motivación en sus actividades laborales, por eso se determinó que existen más factores externos que contribuyen en la motivación.

Reconocer el cumplimiento, cantidad y calidad de trabajo de los colaboradores que demuestran día a día su compromiso y desempeño. Para ello, puede emplear los instrumentos como puntualidad, asistencia perfecta semanal, apoyo a los emprendimientos; incentivos económicos y no económicos como flexibilidad; etc.

Realizar investigaciones en función de otras variables que se encuentran en el entorno laboral, porque el buen desempeño laboral no resulta en un buen nivel si solo se toma a la motivación en la empresa; con ello la presente investigación brindaría una información precisa para que la empresa Danper tome las decisiones adecuadas en favor del desempeño de los colaboradores.

También se recomienda a los futuros investigadores continuar con la búsqueda de información de las variables de estudio en beneficio del ámbito laboral empresarial.

REFERENCIAS

- Adams, S., Adams, F., & Mensah, E. (2017). Women entrepreneurial orientation, motivation, and organizational performance in Ghana. *Small Enterprise Research*, 24(2), 189-205. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13215906.2017.1339631>
- Alcalde, M. (2018). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. - filial Cajamarca [Tesis para optar el grado de Magister]*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1958/TESIS%20-%20CPC.%20MAYRA%20YAQUELINE%20ALCALDE%20MARTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araujo, M., & Guerra, M. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación superiores públicas. *CICAG*, 4(2), 132-147. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, Humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en la organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de <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. [Tesis para optar al grado de Magister]*. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Castillo, A. (2012). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Obtenido de Proquest: <https://ebookcentral.proquest.com>

- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo*, 1(54), 159-165. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- El Comercio. (06 de 04 de 2017). *Evaluaciones de desempeño, por David Fischman*. Obtenido de Página web del diario El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- Flores, J. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la agencia Manchay de una financiera privada, Pachacámac. [Tesis para optar el título profesional]*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19592/Flores_NJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forbes. (01 de 12 de 2019). *Seis tendencias clave que los líderes exitosos deben abordar en 2019*. Obtenido de Sitio web de Forbes: <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2019/01/12/6-key-trends-successful-leaders-must-address-in-2019-infographic/?sh=6d46e90d5f1c>
- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Rezk, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study University Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 1(4), 92-99. Obtenido de <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=3431011000661231271250201110670690701180440030440690290110210290231161121270931011020180160591221210330390910651151270771061231160110310370810861091270830870180940710830840271271070941190851050981201090751180970>
- González, D. (2019). Una concepción integrado de la motivación humana. *Psicología en Estudio*, 24(e44183), 1-10. Obtenido de <https://www.scielo.br/pdf/pe/v24/1807-0329-pe-24-e44183.pdf>
- Hagos, B., & Shimels, Z. (2018). A Literature Review on the Effects of Employee Relation on Improving Employee Performance. *Indian Journals*, 6(4), 66-76. Obtenido de

- <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijmss&volume=6&issue=4&article=005>
- Hale, A., Jason, D., Smith, C., & Huang, G. (2019). Adapting Maslow's Hierarchy of Needs as a Framework for Resident Wellness. *Teaching and Learning in Medicine*, 31(1), 109-118. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/10401334.2018.1456928>
- Harell, A., & Stahl, M. (1981). A behavioral decision theory approach for measuring McClelland's trichotomy of needs. *Journal of Applied Psychology*, 66(2), 242-247. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.2.242>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1° ed.). México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL. Obtenido de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- López-Roldán, P., & Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ª ed.). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Luedech, G., & Chutikan, S. (2020). Employee motivation and performance: ¿Do the work environment and the training matter? *Journal of Security & Sustainability*, 9(1), 42-54. Obtenido de <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=sit e&authtype=crawler&jrnl=20297017&AN=141606530&h=GgKpCbj2teR4Est>

- puNZV0a0FOzbZh5FFkJkKhM4S2%2fIZ64In7hud4LZXLQu7bcjmVaj6V6R
Z7XBvfSla9KJG0g%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=
- Mamun, M., & Khan, M. (2020). A Theoretical Study On Factors Influencing Employees Performance, Rewards And Motivation Within Organisation. *SocioEconomic Challenges*, 4(3), 114-124.
doi:[https://doi.org/10.21272/sec.4\(3\).114-124.2020](https://doi.org/10.21272/sec.4(3).114-124.2020).
- Marysol, A., & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(1), pp. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182008000100010
- Morán, C., & Menezes, E. (2016). La motivación de logro como Impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 31-40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2013). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación laboral. Elemento Fundamental en el éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 3(7), 177-192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Pranjic, G. (2018). Decisión marketing process in the bussines intelligence 3.0 context. *EKON. MISAO I PRAKSA DBK. GOD XXVII*, 2(1), 603-619. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/335978946_DECISION_MAKING_PROCESS_IN_THE_BUSINESS_INTELLIGENCE_30_CONTEXT
- Ramdhani, A., Alí, M., & Ainisyifa, H. (2017). Model Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Business Management*, 11(3), 826-830. Obtenido de <http://digilib.uinsgd.ac.id/5115/1/826->

- 830%20Corporate%20Culture%20Influenced%20on%20Employees%20Co
mmitment%20to%20Organization.pdf
- Reizar, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology, 34*(6), 415-428. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-07-2018-0299/full/html>
- Reyitosos, C. (2017). La responsabilidad laboral de los servidores públicos. *Alegatos, 32*(97). Obtenido de <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1340/1317>
- Rosas, Y. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Casdel Hnos S.A. [Tesis para optar el título profesional]*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7208/ROSAS_GY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad, 10*(1), 305-311. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Salih, I., Huseyin, I., Hulya, T., & Birsen, A. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science, 158*(1), 899-906. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>.
- Sarah-Geneviév, T., Vallerand, R., Ménard, J., & Peterson, C. (2020). Job resources and burnout: Work motivation as a moderator. *Stress and Health, 36*(4), 433-441. doi:<https://doi.org/10.1002/smi.2939>
- Tenreng, M., Daeng, A., & Paerah, A. (2015). Development of Staff Motivation. *International Journal of Science and Research, 6*(11), 1601-1603. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/e515/30bcd530a18b6f0513b5b3cac868e6d847c1.pdf>
- Tripathy, M. (2018). Building Quality Teamwork to Achieve Excellence in Business Organizations. *Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 5*(3), 1-7. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Mitashree->

- Tripathy-
 2/publication/324730422_Building_quality_teamwork_to_achieve_excellence_in_business_organizations/links/5dad98b4299bf111d4bf756c/Building-quality-teamwork-to-achieve-excellence-in-business-organizati
- Tubón, J. (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la avícola Santa Mónica del Cantón Pelileo de la Provincia de Tungurahua. [Tesis para optar el título profesional]*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27718/1/1804528113%20JUAN%20PABLO%20TUB%c3%93N%20PAREDES.pdf>
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *Innova*, 2(7), 101-108. Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/235/324>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*, 1(1), pp. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>
- Wahyuni, R., & Syamsir, S. (2020). The influence of integrity and human resource management towards employee performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 7(1), 780-785. Obtenido de <http://repository.unp.ac.id/26939/1/7%20IJRAR2001818%20Rahma%20Sri%20Wahyuni%20dan%20Syamsir.pdf>
- Xhavit, I., Enis, M., & Naim, M. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94-108. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.01.001>
- Pérez-Wicht, E (2017) Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. Obtenido: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/?ref=gesr>
- Alvarez, P. (2019). *Mobbing y Motivación-Desempeño Laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Lambayeque*, 2018. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6175/Alvarez%20Revollar%20Paola%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Avila , C., & Tejeda, E. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Agroindustria Proserla – Jayanca Fruits. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3022/1/TL_AvilaNizamaClaudiaPaola_TejedaGutierrezEmilyAndrea.pdf

Solano, E., & Villanueva, Y. (2020). Motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54787/Solano_SEB-Villanueva_QYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Behluli, A., Qerim, F., Borisov, P., & Hajdari, M. (2020). The Impact of the job characteristics on employees' internal motivation a case study into Kosovo's agribusinesses. *International Multidisciplinary Scientific GeoConference : SGEM*, 20(1), 595-602. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/c47caf32f538840f00ae05a77b59106d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1536338>

Lopes, D., Moraes, J., Zampieri, M., & Cruz, L. (2017). Inovação e Desempenho no Agronegócio: Evidências em uma Microrregião do Estado de São Paulo. *Desenvolvimento Em Questão*, 16(42), 442-483. Obtenido de <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/6368>

De la Cruz, R., Canaza, E., & Sanchez, J. (2020). Administración estratégica y desempeño organizacional de la cooperativa agroindustrial Cabana Ltda, 2020. Juliaca: Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3702>

Livias, E. (2017). Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán distribuciones S.A.C. De la Ciudad de Trujillo, 2017. [tesis de grado, Universidad privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11648/Livias%20Sanchez%20Emiliano%20Am%c3%a9rico.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Pereyra, E. (2020). Influencia en la Actividad física, el deporte y la salud. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5(1), 1-19.

<https://datahub.io/dataset/2020-5-e200>

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(1), 1-18.

doi:<http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>

Chiavenato, H. (2000). *Administration de Recursos Humanos*. Colombia: Mc-Graw Hill.

Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176.

doi:<http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Cuello, R., Cientifuegos, R., & J., A. (2020). El desempeño laboral desde un aperspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Anexo 3. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	La motivación empieza por definirse como un deseo o necesidad de logro, de poder y afiliación que dirige el comportamiento de una persona (Hale et al, 2019)	Para la medición de la variable se aplicó un cuestionario compuesto por 11 ítems del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.	Necesidad de logro	- Toma de decisiones - Cumplimiento de estándares	Ordinal (Likert) 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
			Necesidad de poder	- Apreciación - Autorrealización	
			Necesidad de afiliación	- Relaciones Interpersonales - Interacción social	
Desempeño laboral	Acciones, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados participan y logran contribuir a los objetivos de la organización.	Para la medición de la variable se aplicó un cuestionario compuesto por 14 ítems del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.	Factores de resultado	- Calidad de trabajo - Cantidad de trabajo - Iniciativa de los trabajadores - Logro de objetivos	Ordinal (Likert) 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título	Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación y Desempeño laboral en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021	¿Cómo se relaciona la motivación y el Desempeño laboral en el Área de Empaque Despacho en la Empresa Danper, Trujillo -2021?	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre la motivación y la desempeño en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.</p> <p>Objetivos específicos. O1: Identificar el nivel de motivación en los colaboradores en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021. O2: Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021.</p>	Hi: La felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	Motivación	La motivación empieza por definirse como un deseo o necesidad de logro, de poder y afiliación que dirige el comportamiento de una persona (Hale et al, 2019)	Para la medición de la variable se aplicó un cuestionario compuesto por 11 ítems del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.	<p>Necesidad de logro</p> <p>Necesidad de poder</p> <p>Necesidad de afiliación</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Cumplimiento de estándares</p> <p>Apreciación</p> <p>autorrealización</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Interacción social</p>	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6,7</p> <p>8,9,10,11,</p>	Ordinal

Anexo 5. Matriz de Consistencia

Título	Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación y Desempeño laboral en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021	¿Cómo se relaciona la motivación y el Desempeño laboral en el Área de Empaque Despacho en la Empresa Danper, Trujillo -2021?	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre la motivación y la desempeño en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.</p> <p>Objetivos específicos. O1: Identificar el nivel de motivación en los colaboradores en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021. O2: Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo - 2021.</p>	Hi: La felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	Desempeño Laboral	Acciones, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados participan y logran contribuir a los objetivos de la organización. (Viswesvaran y Ones, 2017).	Para la medición de la variable se aplicó un cuestionario compuesto por 14 ítems del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.	<p>Factores de resultado</p> <p>Factores de comportamiento</p>	<p>Calidad de trabajo</p> <p>Cantidad de trabajo</p> <p>Iniciativa de los trabajadores</p> <p>Logro de objetivos</p>	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7</p> <p>8,9,10</p> <p>11,12,13,14</p>	Ordinal

Anexo 6. Instrumentos de Motivación

Finalidad: El presente cuestionario busca identificar el nivel de motivación en los colaboradores del área de empaque y despacho de la empresa Danper, ubicada en la ciudad de Trujillo.

Instrucciones: Lee detenidamente y marca una respuesta según las respuestas:

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

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
Necesidades de logro						
1.	Se siente motivado con las decisiones que toma la empresa en aspectos de su área.					
2.	Cumplir con sus actividades y estándares, le motiva seguir en la empresa.					
3.	Siento que sobrepaso mis estándares para contribuir en el desarrollo de la empresa.					
Necesidades de Poder						
4.	Siento que realizo mis actividades laborales lo mejor posible.					
5.	Me siento superior a mis demás compañeros dentro de mi área laboral.					
6.	Me siento seguro y cumplo con mis actividades designadas en la empresa.					
7.	Tengo carácter para enfrentar y realizar mis obligaciones dentro de la empresa.					
Necesidades de afiliación						
8.	Tengo buena relación con mis compañeros de área y de la empresa con la que laboro.					
9.	Busco realizar trabajos en equipo para cumplir los objetivos designados en el área.					
10.	Mis jefes de área u organización nos motivan a trabajar en conjunto para cumplir las metas.					
11.	Me motiva tener positivas relaciones interpersonales y sociales.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 7. Instrumentos De desempeño Laboral

Finalidad: El presente cuestionario busca identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores del área de empaque y despacho de la empresa Danper, ubicada en la ciudad de Trujillo.

Instrucciones: Lee detenidamente y marca una respuesta según las respuestas:

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

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
FACTORES DE RESULTADOS	Iniciativa de los trabajadores					
	• Aporto sugerencias sin que me lo pidan					
	• Busco información cuando desconozco la ruta que voy a realizar					
	• Colaboro con mis compañeros cuando necesitan apoyo para ubicar a los clientes					
	• Ofrezco mi ayuda para agilizar el proceso de estiba					
	Logro de objetivos					
	• Cumplo con los objetivos planteados por la empresa					
	• Tengo la capacidad de explicar las características de mi trabajo.					
	• Puedo solucionar los problemas en mi área por mi propia cuenta					
FACTORES DE COMPORTAMIENTO	Calidad de trabajo					
	• Los clientes se sienten satisfechos con mi trabajo					
	• La empresa a la que prestamos servicio se encuentra complacida con el trabajo que realizo					
	• Organizo con anticipación los materiales que necesito					
	Cantidad de trabajo					
	• Desarrollo a tiempo la cantidad de actividades señaladas					
	• Empleo horas adicionales para realizar otras tareas					

	• Realizo actividades que no se encuentra dentro de mis tareas asignadas.					
	• Produzco más salidas de lo planificado en el día.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 8. validación de instrumento de Motivación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Miriam Zobeida Zavaleta Chavez	DOCENTE – UCV	Cuestionario para medir motivación	Alejandro Jovita
Título del estudio: Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Operaciones de respuesta	Claridad			Objetividad			Actualidad			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA					
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B			
Motivación	Necesidad de logro	Toma de decisiones	¿Se siente motivado con las decisiones que toma la empresa en aspectos de su área??	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE			X			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Cumplimiento de estándares	¿Cumplir con sus actividades y estándares, le motiva seguir en la empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Siento que sobrepaso mis estándares para contribuir en el desarrollo de la empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Necesidades de poder	Apreciación	¿Siento que realizo mis actividades laborales lo mejor posible?				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Me siento superior a mis demás compañeros dentro de mi área laboral?				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Autorrealización	¿Me siento seguro y cumplo con mis actividades designadas en la empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			¿Tengo carácter para enfrentar y realizar mis obligaciones dentro de la empresa?				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales	¿Tengo buena relación con mis compañeros de área y de la empresa con la que laboro?				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X


		¿Busco realizar trabajos en equipo para cumplir los objetivos designados en el área?				X				X					X					X					X
		Interacción Social ¿Mis jefes de área u organización nos motivan a trabajar en conjunto para cumplir las metas?				X				X					X					X					X
		¿Me motiva tener positivas relaciones interpersonales y sociales??				X				X					X					X					X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Buen

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 30 /04 /2021	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 9: Carta de aceptación



TRUJILLO, 18 DE JUNIO de 2021

Señora:

Dra Jaela Peña Romero

Decana

Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Empresa Danper, y a la vez manifestarle que, yo VÍCTOR RAÚL MOYA FERNÁNDEZ, Coordinador de inventario de Producto Terminado, permito las visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, se le autoriza y concede los permisos para que la estudiante Alejandro Castillo, Jovita Yesenia, pueda obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores del área de empaque y despacho en la empresa Danper, Trujillo -2021".

Atentamente

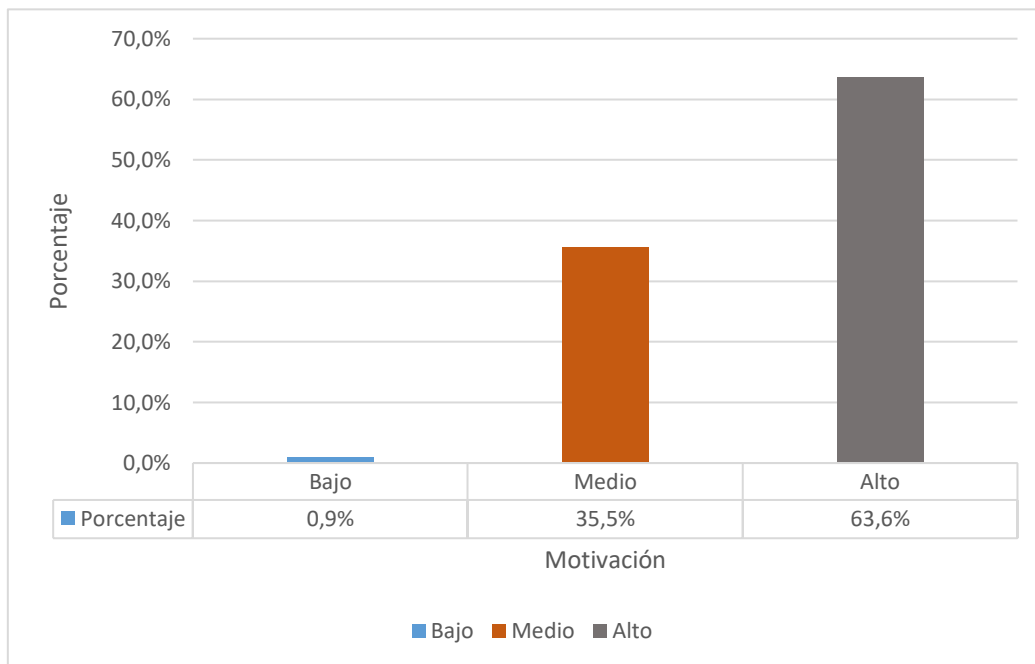


VICTOR RAÚL
MOYA FERNÁNDEZ
Ingeniero Industrial
CIP N° 235111

Anexo 10

Figura 1

Nivel de motivación en los colaboradores del área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo – 2021.

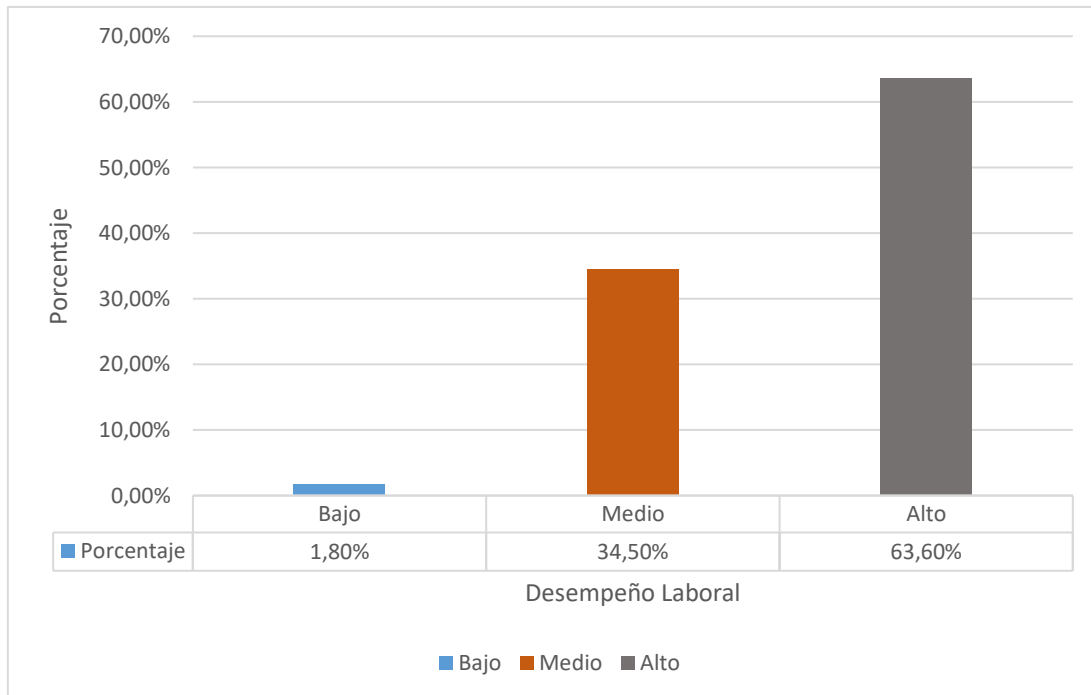


Nota: La figura muestra las cifras de los niveles de motivación percibidos por los colaboradores del área de despacho y empaque de la empresa Danper de la ciudad de Trujillo, 2021.

Anexo 11

Figura 2:

Nivel de desempeño laboral en los colaboradores del área de empaque y despacho de la empresa Danper, Trujillo – 2021.



Nota: La figura muestra las cifras de los niveles de desempeño percibidos por los colaboradores del área de despacho y empaque de la empresa Danper de la ciudad de Trujillo, 2021.

Anexo 12. Base de datos

Variable motivación

	NECESIDADES DE LOGRO				NECESIDADES DE PODER					NECESIDADES DE AFILIACIÓN					Total				
	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Sub total	Nivel	Preg.4	Preg.5	Preg.6	Preg.7	Sub total	Nivel	Preg.8	Preg.9	Preg.10			Preg.11	Sub total	Nivel
Sujeto 1	4	4	4	12	Eficiente	4	4	4	4	16	Eficiente	3	4	3	4	14	Regular	70	Eficiente
Sujeto 2	4	1	4	9	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	4	4	4	5	17	Eficiente	75	Eficiente
Sujeto 3	5	1	5	11	Regular	4	4	4	4	16	Eficiente	3	4	4	4	15	Eficiente	69	Eficiente
Sujeto 4	4	1	5	10	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	80	Eficiente
Sujeto 5	4	4	3	11	Regular	4	3	3	4	14	Eficiente	3	3	2	2	10	Eficiente	60	Eficiente
Sujeto 6	5	1	4	10	Regular	5	4	4	5	18	Eficiente	3	4	4	3	14	Eficiente	70	Eficiente
Sujeto 7	4	4	4	12	Eficiente	4	4	5	4	17	Eficiente	2	3	2	1	8	Eficiente	66	Eficiente
Sujeto 8	5	3	4	12	Eficiente	4	4	3	3	14	Eficiente	3	3	2	4	12	Eficiente	64	Eficiente
Sujeto 9	5	1	5	11	Regular	5	4	5	5	19	Eficiente	4	4	4	4	16	Eficiente	76	Eficiente
Sujeto 10	3	1	2	6	Deficiente	3	3	2	4	12	Eficiente	3	4	4	3	14	Eficiente	50	Eficiente
Sujeto 11	5	1	5	11	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	4	19	Eficiente	81	Eficiente
Sujeto 12	5	1	4	10	Regular	5	5	5	3	18	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	75	Eficiente
Sujeto 13	3	3	2	8	Regular	3	3	3	5	16	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	66	Eficiente
Sujeto 14	4	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Eficiente	4	3	3	3	13	Eficiente	55	Eficiente
Sujeto 15	4	3	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Eficiente	3	3	3	4	13	Eficiente	57	Eficiente
Sujeto 16	5	1	5	11	Regular	5	5	5	3	18	Eficiente	5	3	3	5	16	Eficiente	74	Eficiente
Sujeto 17	5	1	5	11	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	82	Eficiente
Sujeto 18	5	4	4	13	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	4	19	Eficiente	85	Eficiente
Sujeto 19	3	3	3	9	Regular	4	4	1	4	13	Eficiente	3	1	3	4	11	Eficiente	55	Eficiente
Sujeto 20	4	4	4	12	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	5	3	3	3	14	Eficiente	76	Eficiente
Sujeto 21	3	3	3	9	Regular	3	3	4	3	13	Eficiente	4	4	4	3	15	Eficiente	59	Eficiente
Sujeto 22	3	3	3	9	Regular	3	3	3	2	11	Eficiente	2	2	4	3	11	Eficiente	51	Eficiente
Sujeto 23	3	3	4	10	Regular	3	3	4	4	14	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	60	Eficiente
Sujeto 24	1	1	2	4	Deficiente	2	3	2	1	8	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	28	Regular
Sujeto 25	3	3	2	8	Regular	2	3	1	2	8	Deficiente	2	2	4	3	11	Eficiente	43	Eficiente
Sujeto 26	1	5	5	11	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	4	4	4	5	17	Eficiente	79	Eficiente
Sujeto 27	3	3	2	8	Regular	3	3	3	3	12	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	52	Eficiente
Sujeto 28	3	3	3	9	Regular	3	4	4	4	15	Eficiente	4	4	3	3	14	Eficiente	62	Eficiente
Sujeto 29	3	3	3	9	Regular	3	4	4	3	14	Eficiente	3	5	3	4	15	Eficiente	61	Eficiente
Sujeto 30	4	5	3	12	Eficiente	3	5	4	3	15	Eficiente	4	4	3	3	14	Eficiente	68	Eficiente
Sujeto 31	4	3	3	10	Regular	3	4	4	3	14	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	60	Eficiente
Sujeto 32	3	2	2	7	Deficiente	3	4	4	4	15	Eficiente	4	4	2	3	13	Eficiente	57	Eficiente
Sujeto 33	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Eficiente	3	3	1	1	8	Eficiente	50	Eficiente
Sujeto 34	1	4	4	9	Regular	4	5	5	3	17	Eficiente	4	3	3	4	14	Eficiente	66	Eficiente
Sujeto 35	1	5	5	11	Regular	5	5	5	3	18	Eficiente	5	3	3	3	14	Eficiente	72	Eficiente
Sujeto 36	1	5	5	11	Regular	5	5	5	4	19	Eficiente	5	4	5	5	19	Eficiente	79	Eficiente
Sujeto 37	4	4	4	12	Eficiente	4	4	5	4	17	Eficiente	4	4	3	4	15	Eficiente	73	Eficiente
Sujeto 38	1	4	5	10	Regular	4	4	4	4	15	Eficiente	4	3	3	3	13	Eficiente	63	Eficiente
Sujeto 39	3	3	3	9	Regular	3	4	4	3	14	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	58	Eficiente
Sujeto 40	4	4	4	12	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	5	3	3	3	14	Eficiente	76	Eficiente
Sujeto 41	5	1	5	11	Regular	5	5	5	3	18	Eficiente	5	3	3	5	16	Eficiente	74	Eficiente
Sujeto 42	1	5	5	11	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	4	4	18	Eficiente	80	Eficiente
Sujeto 43	1	1	2	4	Deficiente	2	3	2	1	8	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	28	Regular
Sujeto 44	3	3	2	8	Regular	2	3	1	2	8	Deficiente	2	2	4	3	11	Eficiente	43	Eficiente
Sujeto 45	1	5	5	11	Regular	4	5	5	4	18	Eficiente	4	4	4	4	16	Eficiente	74	Eficiente
Sujeto 46	1	5	5	11	Regular	5	5	4	4	18	Eficiente	4	4	5	5	18	Eficiente	76	Eficiente
Sujeto 47	1	5	5	11	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	4	4	4	4	16	Eficiente	78	Eficiente
Sujeto 48	3	3	3	9	Regular	3	3	4	3	13	Eficiente	3	3	3	2	11	Eficiente	55	Eficiente
Sujeto 49	4	4	3	11	Regular	3	4	4	3	14	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	62	Eficiente
Sujeto 50	4	4	5	13	Eficiente	4	4	5	4	17	Eficiente	4	3	3	4	14	Eficiente	74	Eficiente
Sujeto 51	3	3	4	10	Regular	4	3	3	2	12	Eficiente	2	2	5	5	14	Eficiente	58	Eficiente
Sujeto 52	1	5	5	11	Regular	5	5	5	4	19	Eficiente	4	5	4	4	17	Eficiente	77	Eficiente
Sujeto 53	1	4	4	9	Regular	5	5	4	3	17	Eficiente	4	3	4	3	14	Eficiente	66	Eficiente
Sujeto 54	4	4	4	12	Eficiente	4	4	4	4	16	Eficiente	3	4	3	4	14	Eficiente	70	Eficiente
Sujeto 55	4	1	4	9	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	4	4	4	5	17	Eficiente	75	Eficiente
Sujeto 56	5	1	5	11	Regular	4	4	4	4	16	Eficiente	3	4	4	4	15	Eficiente	69	Eficiente
Sujeto 57	4	1	5	10	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	80	Eficiente
Sujeto 58	4	4	3	11	Regular	4	3	3	4	14	Eficiente	3	3	2	2	10	Eficiente	60	Eficiente
Sujeto 59	5	1	4	10	Regular	5	4	4	5	18	Eficiente	3	4	4	3	14	Eficiente	70	Eficiente
Sujeto 60	4	4	4	12	Eficiente	4	4	5	4	17	Eficiente	2	3	2	1	8	Eficiente	66	Eficiente
Sujeto 61	5	3	4	12	Eficiente	4	4	3	3	14	Eficiente	3	3	2	4	12	Eficiente	64	Eficiente
Sujeto 62	5	1	5	11	Regular	5	4	5	5	19	Eficiente	4	4	4	3	16	Eficiente	76	Eficiente
Sujeto 63	3	1	2	6	Deficiente	3	3	2	4	12	Eficiente	3	4	4	3	14	Eficiente	50	Eficiente
Sujeto 64	5	1	5	11	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	4	19	Eficiente	81	Eficiente
Sujeto 65	5	1	4	10	Regular	5	5	5	3	18	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	75	Eficiente
Sujeto 66	5	1	5	11	Regular	3	5	3	5	16	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	66	Eficiente
Sujeto 67	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Eficiente	4	3	3	3	13	Eficiente	55	Eficiente
Sujeto 68	4	3	3	10	Regular	3	3	3	3	12	Eficiente	3	3	3	4	13	Eficiente	57	Eficiente
Sujeto 69	5	1	5	11	Regular	5	5	5	3	18	Eficiente	5	3	3	5	16	Eficiente	74	Eficiente
Sujeto 70	5	1	5	11	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	82	Eficiente
Sujeto 71	5	4	4	13	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	4	19	Eficiente	85	Eficiente
Sujeto 72	3	3	3	9	Regular	4	4	1	4	13	Eficiente	3	1	3	4	11	Eficiente	55	Eficiente
Sujeto 73	4	4	4	12	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	5	3	3	3	14	Eficiente	76	Eficiente
Sujeto 74	3	3	3	9	Regular	3	3	4	3	13	Eficiente	4	4	4	3	15	Eficiente	59	Eficiente
Sujeto 75	3	3	3	9	Regular	3	3	3	2	11	Eficiente	2	2	4	3	11	Eficiente	51	Eficiente
Sujeto 76	3	3	4	10	Regular	3	3	4	4	14	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	60	Eficiente
Sujeto 77	1	1	2	4	Deficiente	2	3	2	1	8	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	28	Regular
Sujeto 78	3	3	2	8	Regular	2	3	1	2	8	Deficiente	2	2	4	3	11	Eficiente	43	Eficiente
Sujeto 79	1	5	5	11	Regular	5	5	5	5	20	Eficiente	4	4	4	5	17	Eficiente	79	Eficiente
Sujeto 80	3	3	2	8	Regular	3	3	3	3	12	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	52	Eficiente
Sujeto 81	3	3	3	9	Regular	3	4	4	4	15	Eficiente	4	4	3	3	14	Eficiente	62	Eficiente
Sujeto 82	3	3	3	9	Regular	3	4	4	3	14	Eficiente	3	5	3	4	15	Eficiente	61	Eficiente
Sujeto 83	4	5	3	12	Eficiente	3	5	4	3	15	Eficiente	4	4	3	3	14	Eficiente	68	Eficiente
Sujeto 84	4	3	3	10	Regular	3	4	4	3	14	Eficiente	3	3	3	3	12	Eficiente	60	Eficiente
Sujeto 85	3	2	2	7	Deficiente	3	4	4	4	15	Eficiente	4	4	2	3	13	Eficiente	57	Eficiente
Sujeto 86	3	3	3	9	Regular	3	3	3	3	12	Eficiente	3	3	1	1	8	Eficiente	50	Eficiente
Sujeto 87	1	4	4	9	Regular	4	5	5	3	17	Eficiente	4	3	3	4	14	Eficiente	66	Eficiente
Sujeto 88	1	5	5	11	Regular	5	5	5	3	18	Eficiente	5	3	3	3	14	Eficiente	72	Eficiente
Sujeto 89	1	5	5	11	Regular	5	5	5	4	19	Eficiente	5	4	5	5	19	Eficiente	79	Eficiente
Sujeto 90	4	4	4	12	Ef														

	FACTORES DE RESULTADOS								Sub total	FACTORES DE COMPORTAMIENTO								Sub total	Total	
	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Preg.5	Preg.6	Preg.7			Preg.8	Preg.9	Preg.10	Preg.11	Preg.12	Preg.13	Preg.14				
Sujeto 1	5	4	5	3	3	5	5	30	Alto	5	4	5	5	4	4	5	32	Alto	92	Alto
Sujeto 2	4	3	4	4	3	3	5	26	Regular	5	3	4	4	4	3	4	27	Alto	79	Alto
Sujeto 3	5	5	4	5	5	4	5	33	Alto	4	1	3	1	4	3	3	19	Regular	85	Alto
Sujeto 4	5	5	5	4	5	5	5	34	Alto	1	3	5	5	1	1	5	21	Regular	89	Alto
Sujeto 5	5	4	5	5	4	5	5	33	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	101	Alto
Sujeto 6	4	4	5	5	4	3	5	30	Alto	4	3	5	3	4	4	4	27	Alto	87	Alto
Sujeto 7	1	3	4	2	1	3	5	19	Regular	5	3	1	2	1	4	4	20	Regular	58	Alto
Sujeto 8	1	3	5	1	2	5	5	22	Regular	5	4	4	1	4	1	4	23	Regular	67	Alto
Sujeto 9	5	5	5	4	3	5	5	32	Alto	3	2	2	3	3	3	4	20	Regular	84	Alto
Sujeto 10	1	4	5	1	1	5	5	22	Regular	5	5	5	3	2	4	4	28	Alto	72	Alto
Sujeto 11	5	5	5	5	4	2	5	31	Alto	5	2	5	4	3	4	4	27	Alto	89	Alto
Sujeto 12	5	5	3	4	5	4	3	29	Alto	2	3	3	5	4	5	2	24	Regular	82	Alto
Sujeto 13	5	5	5	3	5	3	3	29	Alto	5	1	5	3	4	5	1	24	Regular	82	Alto
Sujeto 14	1	3	4	3	3	3	3	20	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	61	Alto
Sujeto 15	4	3	4	4	4	4	4	27	Alto	4	2	4	4	4	4	5	27	Alto	81	Alto
Sujeto 16	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	4	5	5	34	Alto	104	Alto
Sujeto 17	5	5	3	3	3	3	3	25	Regular	5	3	3	5	5	4	5	30	Alto	80	Alto
Sujeto 18	4	4	4	1	3	1	3	20	Regular	4	2	3	3	3	3	2	20	Regular	60	Alto
Sujeto 19	4	4	5	5	4	1	5	28	Alto	5	1	1	3	4	4	5	23	Regular	79	Alto
Sujeto 20	5	4	5	5	3	4	4	30	Alto	3	3	3	4	3	3	2	21	Regular	81	Alto
Sujeto 21	5	3	3	3	3	3	4	24	Regular	4	2	3	1	3	3	3	19	Regular	67	Alto
Sujeto 22	4	4	4	4	3	3	3	25	Regular	3	3	2	2	3	2	2	17	Regular	67	Alto
Sujeto 23	4	4	5	3	4	4	4	28	Alto	5	2	4	3	4	4	4	26	Regular	82	Alto
Sujeto 24	5	5	5	5	4	4	5	33	Alto	5	3	3	5	3	5	5	29	Alto	95	Alto
Sujeto 25	4	4	1	2	3	5	5	24	Regular	5	3	5	1	1	1	1	17	Regular	65	Alto
Sujeto 26	5	3	4	4	4	3	5	28	Alto	5	3	4	4	4	4	5	29	Alto	85	Alto
Sujeto 27	4	3	3	4	3	3	4	24	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	69	Alto
Sujeto 28	5	5	5	4	4	5	4	32	Alto	4	3	4	4	3	3	4	25	Regular	89	Alto
Sujeto 29	1	5	5	1	1	3	2	18	Regular	4	1	2	1	1	1	2	12	Bajo	48	Regular
Sujeto 30	5	5	5	5	2	4	5	31	Alto	5	3	5	4	3	3	3	25	Regular	87	Alto
Sujeto 31	5	4	4	3	3	4	5	28	Alto	1	1	4	3	3	4	4	22	Regular	78	Alto
Sujeto 32	4	4	4	4	3	3	5	27	Alto	4	3	2	2	3	3	3	20	Regular	74	Alto
Sujeto 33	5	1	5	1	1	5	4	22	Regular	4	1	3	4	1	5	3	21	Regular	65	Alto
Sujeto 34	5	4	5	4	3	2	5	28	Alto	5	3	3	1	1	3	4	20	Regular	76	Alto
Sujeto 35	5	5	5	1	2	5	5	28	Alto	4	5	4	1	2	5	4	25	Regular	81	Alto
Sujeto 36	4	5	4	5	5	5	5	33	Alto	5	1	5	5	4	5	5	30	Alto	96	Alto
Sujeto 37	4	4	4	4	3	4	4	27	Alto	4	3	3	3	3	3	4	23	Regular	77	Alto
Sujeto 38	1	3	3	1	3	5	5	21	Regular	5	3	5	4	3	1	5	26	Regular	68	Alto
Sujeto 39	1	4	3	3	4	3	4	22	Regular	3	3	3	1	2	4	3	19	Regular	63	Alto
Sujeto 40	5	5	5	3	2	4	5	29	Alto	5	3	4	4	5	5	4	30	Alto	88	Alto
Sujeto 41	1	3	4	3	3	4	4	22	Regular	3	4	4	2	3	3	3	22	Regular	66	Alto
Sujeto 42	5	4	5	5	4	4	5	32	Alto	4	2	3	3	2	3	3	20	Regular	84	Alto
Sujeto 43	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	3	5	5	4	4	4	30	Alto	100	Alto
Sujeto 44	5	4	3	3	2	3	2	22	Regular	3	2	2	3	1	4	3	18	Regular	62	Alto
Sujeto 45	5	3	3	3	3	3	4	24	Regular	4	2	3	1	3	3	3	19	Regular	67	Alto
Sujeto 46	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	4	5	5	5	34	Alto	104	Alto
Sujeto 47	5	5	5	5	4	2	5	31	Alto	5	2	5	4	3	4	4	27	Alto	89	Alto
Sujeto 48	5	4	5	5	4	5	5	33	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	101	Alto
Sujeto 49	1	4	5	1	1	5	5	22	Regular	5	5	5	3	2	4	4	28	Alto	72	Alto
Sujeto 50	5	5	5	4	3	5	5	32	Alto	3	2	2	3	3	3	4	20	Regular	84	Alto
Sujeto 51	4	4	5	5	4	1	5	28	Alto	5	1	1	3	4	4	5	23	Regular	79	Alto
Sujeto 52	5	5	3	4	5	4	3	29	Alto	2	3	3	5	4	5	2	24	Regular	82	Alto
Sujeto 53	4	5	4	4	3	4	4	28	Alto	3	3	4	3	3	3	4	23	Regular	79	Alto
Sujeto 1	5	4	5	3	3	5	5	30	Alto	5	4	5	5	4	4	5	32	Alto	92	Alto
Sujeto 2	4	3	4	4	3	3	5	26	Regular	5	3	4	4	4	3	4	27	Alto	79	Alto
Sujeto 3	5	5	4	5	5	4	5	33	Alto	4	1	3	1	4	3	3	19	Regular	85	Alto
Sujeto 4	5	5	5	4	5	5	5	34	Alto	1	3	5	5	1	1	5	21	Regular	89	Alto
Sujeto 5	5	4	5	5	4	3	5	30	Alto	4	3	5	3	4	4	4	27	Alto	87	Alto
Sujeto 6	4	4	5	5	4	3	5	30	Alto	4	3	5	3	4	4	4	20	Regular	80	Alto
Sujeto 7	1	3	4	2	1	3	5	19	Regular	5	3	1	2	1	4	4	27	Alto	87	Alto
Sujeto 8	1	3	5	1	2	5	5	22	Regular	5	4	4	1	4	1	4	23	Regular	67	Alto
Sujeto 9	5	5	5	4	3	5	5	32	Alto	3	2	2	3	3	3	4	20	Regular	84	Alto
Sujeto 10	1	4	5	1	1	5	5	22	Regular	5	5	5	3	2	4	4	28	Alto	72	Alto
Sujeto 11	5	5	5	5	4	2	5	31	Alto	5	2	5	4	3	4	4	27	Alto	89	Alto
Sujeto 12	5	5	3	4	5	4	3	29	Alto	2	3	3	5	4	5	2	24	Regular	82	Alto
Sujeto 13	5	5	5	3	5	3	3	29	Alto	5	1	5	3	4	5	1	24	Regular	82	Alto
Sujeto 14	1	3	4	3	3	3	3	20	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	61	Alto
Sujeto 15	4	3	4	4	4	4	4	27	Alto	4	2	4	4	4	4	5	27	Alto	81	Alto
Sujeto 16	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	4	5	5	5	34	Alto	104	Alto
Sujeto 17	5	5	3	3	3	3	3	25	Regular	5	3	3	5	5	4	5	30	Alto	80	Alto
Sujeto 18	4	4	4	1	3	1	3	20	Regular	4	2	3	3	3	3	2	20	Regular	60	Alto
Sujeto 19	4	4	5	5	4	1	5	28	Alto	5	1	1	3	4	4	5	23	Regular	79	Alto
Sujeto 20	5	4	5	5	3	4	4	30	Alto	3	3	3	4	3	3	2	21	Regular	81	Alto
Sujeto 21	5	3	3	3	3	3	4	24	Regular	4	2	3	1	3	3	3	19	Regular	67	Alto
Sujeto 22	4	4	4	4	3	3	3	25	Regular	3	3	2	2	3	2	2	17	Regular	67	Alto
Sujeto 23	4	4	5	3	4	4	4	28	Alto	5	2	4	3	4	4	4	26	Regular	82	Alto
Sujeto 24	5	5	5	5	4	4	5	33	Alto	5	3	3	5	3	5	5	29	Alto	95	Alto
Sujeto 25	4	4	1	2	3	5	5	24	Regular	5	3	5	1	1	1	1	17	Regular	65	Alto
Sujeto 26	5	3	4	4	4	3	5	28	Alto	5	3	4	4	4	4	5	29	Alto	85	Alto
Sujeto 27	4	3	3	4	3	3	4	24	Regular	3	3	3	3	3	3	3	21	Regular	69	Alto
Sujeto 28	5	5	5	4	4	5	4	32	Alto	4	3	4	4	3	3	4	25	Regular	89	Alto
Sujeto 29	1	5	5	1	1	3	2	18	Regular	4	1	2	1	1	1	2	12	Bajo	48	Regular
Sujeto 30	5	5	5	5	2	4	5	31	Alto	5	2	5	4	3	3	3	25	Regular	87	Alto
Sujeto 31	5	4	4	3	3	4	5	28	Alto	4	1	4	3	3	3	4	22	Regular	78	Alto
Sujeto 32	4	4	4	4	3	3	5	27	Alto	4	3	2	2	3	3	3	20	Regular	74	Alto
Sujeto 33	5	1	5	1	1	5	4	22	Regular	4	1	3	4	1	5	3	21	Regular	65	Alto
Sujeto 34	5	4	5	4	3	2	5	28	Alto	5	3	3								



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES EN EL ÁREA DE EMPAQUE Y DESPACHO DE LA EMPRESA DANPER, TRUJILLO-2021", cuyo autor es ALEJANDRO CASTILLO JOVITA YESENIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TRUJILLO, 29 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER DNI: 80396738 ORCID 0000-0001-7332-0978	Firmado digitalmente por: JRGUEVARA el 29-07- 2021 10:30:43

Código documento Trilce: TRI - 0158772