



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La motivación y el desempeño de los trabajadores  
administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A,  
Nuevo Chimbote 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Br. Blaz Portales, Yordan Joseph (ORCID: 0000-0003-0532-3012)

Br. Huamán De La Cruz, Keiko Gelli (ORCID: 0000-0001-5832-7987)

**ASESOR:**

Dr. Espinoza De La Cruz, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-6290-4484)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de organizaciones

**CHIMBOTE – PERÚ  
2021**

## DEDICATORIA

*Dedicado a Dios quién guía nuestro camino. A nuestros padres por brindarnos su apoyo y comprensión al entender que con esfuerzo y dedicación se logran nuestras metas. A nuestros colegas administradores por brindarnos su apoyo en la recolección de información. A nuestro tutor por orientarnos en el proceso de investigación y a todos nuestros seres queridos que estuvieron parte importante de este gran comienzo y terminó para lograr obtener la licenciatura en Administración.*

*Los autores*

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro Dios quién es el gran colaborador de nuestros logros, nuestra familia y pareja que son el gran motivo de seguir adelante y comenzar con cosas nuevas, aunque en el proceso la frustración y el fracaso por momentos nos congele, es más el esfuerzo y dedicación que ponemos en nuestro trabajo que siempre logramos resultados positivos. El Doc. Alejandro López Morillas por apoyarnos en la validación de nuestro instrumento y ser un docente importante que ha guiado en nuestra formación y enseñarnos cosas nuevas, agradecer su calidez y humildad como persona.

Queremos agradecer al personal administrativo de la empresa Pesquera Inversiones Regal S.A, por facilitarnos información y abrir las puertas para realizar el presente estudio.

A todos ellos, Gracias.

## Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO.....	3
III.- METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2 Variables y operacionalización .....	10
3.3 Población, muestra y muestreo .....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos .....	12
3.6 Método de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos éticos .....	13
IV RESULTADOS .....	14
V DISCUSIÓN.....	26
VI CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXO.....	34

## Índice de tablas

Tabla 1: Correlación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote. ....	14
Tabla 2: Correlación entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.....	15
Tabla 3: Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.....	16
Tabla 4: Correlación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.....	17
Tabla 5: Distribución de frecuencia para la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.....	18
Tabla 6: Distribución de frecuencia para la motivación intrínseca, usando el indicador de necesidades insatisfechas, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021. .	19
Tabla 7: Distribución de frecuencia para la motivación intrínseca, usando el indicador de oportunidades, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021. .	20
Tabla 8: Distribución de frecuencia para la motivación intrínseca, usando el indicador de reconocimiento, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021. .	21
Tabla 9: Distribución de frecuencia para la motivación extrínseca, usando el indicador de seguridad, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021. ....	22
Tabla 10: Distribución de frecuencia para la motivación extrínseca, usando el indicador de estabilidad, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021. ....	23

Tabla 11: Distribución de frecuencia para la motivación trascendental, usando el indicador de autorrealización, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021. .	24
Tabla 12: Distribución de frecuencia para la motivación trascendental, usando el indicador de complacencia, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021. .	25
Tabla 13: Jueces Expertos de validación de los cuestionarios.....	35
Tabla 14: Niveles de confiabilidad.....	35
Tabla 15: Fiabilidad de la Variable motivación .....	35
Tabla 16: Fiabilidad de la variable desempeño laboral .....	35

## **Índice de figuras**

Figura 1: Esquematización de variables.....	9
Figura 2: Correlación de Spearman entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.....	14

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021, la cual permitió establecer una relación entre la motivación y el desempeño laboral, pudiéndose afirmar que mientras más motivación tenga el trabajador mejor será su desempeño laboral.

La presente investigación es aplicada, posee un diseño nivel no experimental, transversal descriptiva cuantitativa. El estudio tiene como población a los 34 trabajadores del área administrativa que mediante un cuestionario validado por 03 expertos cuya confiabilidad es de (0.877 y 0.919), se recolectó la información.

Se halló que en un escenario actual existe una motivación del 47.1% de los trabajadores administrativos que a veces se siente motivados, el 26.5% casi siempre se siente motivado, el 11.8% coinciden que en siempre y casi nunca se sienten motivados y el 2.9% nunca se siente motivado. En el desempeño laboral, el 50% casi siempre tiene un buen desempeño laboral en relación a la motivación, el 29.4% siempre tiene un buen desempeño laboral, el 8.8% coinciden en que a veces y nunca tienen un buen desempeño laboral y el 2.9% casi nunca.

**Palabras Clave:** Relación, Motivación y Desempeño laboral.



## **ABSTRACT**

The main objective of this research is to determine the relationship between motivation and performance of administrative workers of Pesquera Inversiones Regal SA, Nuevo Chimbote 2021, which allowed establishing a relationship between motivation and job performance, being able to affirm that the more motivation the worker has, the better his job performance will be.

This research is applicative, it has a non-experimental, cross-sectional descriptive quantitative design. The study has as a population the 34 workers in the administrative area who, through a questionnaire validated by 03 experts whose reliability is (0.877 and 0.919), the information was collected.

It was found that in a current scenario there is a motivation of 47.1% of administrative workers who sometimes feel motivated, 26.5% almost always feel motivated, 11.8% agree that they always and almost never feel motivated and 2.9% you never feel motivated. In job performance, 50% almost always have a good job performance in relation to motivation, 29.4% always have a good job performance, 8.8% agree that sometimes and never have a good job performance and 2.9% rarely.

**Keywords:** Relationship, Motivation and Work Performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “La motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021” tiene el propósito de poder estudiar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral. La buena gestión del personal es esencial para generar mayor productividad en los trabajadores, es así como la inclinación de la empresa ha cambiado lo cual se enfocan en que el personal alcance los objetivos propuestos, incluyendo los personales y orientando a ser los organizacionales. Se considera que el Perú, que si el trabajador está motivado y logra percibir su entorno laboral logra a ser más productivo en un 80%, así lo señala Enrique Pérez-Wicht, quien es coordinador en la universidad católica san pablo de la ciudad de Arequipa, en el área de liderazgo, así mismo hay que conocer las decisiones prudentes a considerar, para buscar el crecimiento óptimo de las empresas, un ejemplo claro es que el jefe encargado toma decisiones sin escuchar y considerar a los trabajadores, este acto reduce su productividad lo cual en consiguiente perjudica a una empresa. (DIARIO GESTIÓN, 2017).

Es lo que sucede en la actualidad con el personal administrativo de la empresa Pesquera Inversiones Regal S.A, ubicado en el distrito de Nuevo Chimbote, provincia del Santa, departamento de Ancash, se evidencia a través de la observación que el personal no se encuentra motivado, esto contrasta con el resultado, ya que no logran alcanzar cosas establecidas, así como se genera bajos índices de productividad por no mostrar un buen desempeño laboral dentro empresa y bajo esta situación de realidad que se vive en la empresa pesquera se dio la necesidad de sumergirnos más en la problemática planteada, a la vez la investigación presente, tiene bastante afinidad con el trabajo que nosotros desempeñamos en el transcurso de nuestra carrera profesional, y así como las funciones que venimos realizando dentro de ella. Al conocer la realidad problemática nos planteamos el siguiente problema de estudio: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote, 2021?

En una parte es conveniente e importante ya que ayudará a determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021, orientando los resultados en beneficio de los trabajadores optando por mejoras en el programa de motivación que posee la empresa.

Se justifica socialmente, debido a que se beneficia a crear un compromiso e identidad con los trabajadores, lo cual en la actualidad los trabajadores no logran alcanzar sus objetivos por falta de motivación, teniendo en cuenta que la fuente clave para el buen desempeño laboral es que los trabajadores se encuentren motivados, lo cual la empresa debe manifestar el desarrollo de la motivación en las actividades diarias. Por otro lado, en el aspecto técnico la investigación logrará recoger datos exactos de la motivación actual de la organización y el desempeño laboral, que por consiguiente ayudaran en la obtención de la relación de los mismos, con el fin de generar mejoras en la gestión buscando un mejor desempeño laboral. Se justifica económicamente al visualizar un panorama real de la situación de la motivación y cómo repercute está en el desempeño laboral, así mismo tome medidas necesarias para adoptar decisiones en beneficio común, tanto de la empresa como de los trabajadores, en tanto la contribución metodológica es un referente para próximas investigaciones dentro del enfoque de la motivación en relación al desempeño laboral.

De la misma manera se generó como Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021; a su vez poder intervenir adecuadamente a través de los Objetivos Específicos que buscaran en primera instancia La relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021. Teniendo en cuenta este objetivo específico, podremos poner a prueba nuestro Segundo objetivo específico que es determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021. Y concluyendo con la determinación de la relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera

Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021. La hipótesis que tendremos en cuenta para el trabajo es la siguiente: Sí existe una relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.

## **II.- MARCO TEÓRICO**

Se tomaron en cuenta en la siguiente investigación, los siguientes trabajos en base a antecedentes de ámbito nacional, internacional y local, el cual nos ayudara a tener una mejor idea de la problemática que trataremos y nos ayudara a buscar soluciones adecuadas para la empresa. En el aspecto internacional, según los autores Manjarrez, Boza & Mendoza (2020), un artículo científico, con enfoque cuantitativo el cual orienta a encontrar nuevas tendencias grupales o población específica, el instrumento fue aplicado a 38 empleados de 8 establecimientos hoteleros que pertenece a el Hotel Cantón Quevedo, el instrumento utilizado fue la escala de Likert.; lo cual se considera que es importante resaltar la autonomía del empleado, es así que cuando se les permite a los empleados tener la confianza para trabajar independientemente sus labores en su área, sin presión alguna, generándole confianza en sí mismo, potenciando la motivación, así nos referimos a la motivación interna, teniendo en cuenta los factores para indicar el desempeño laboral en una organización hotelera, observando componentes tangibles e intangibles, tomando en cuenta las actitudes de cada colaborador ya sea laboralmente o empresarialmente, generando pocas reglas en relación al trabajo, con bajos incentivos, condiciones no adecuadas para el trabajador, sin ascensos para los colaboradores de tosa la empresa, sin bonos monetarios. Por otro lado según Vargas, Gonzáles & Muratalla (2018), en su artículo científico, en una investigación de tipo correlacional mixto, cuantitativo y una parte cualitativa, lo cual describió y explico la relación entre la motivación en el rendimiento laboral, utilizando un caso de la compañía de Cinépolis en la ciudad de Sahuayo, México, utilizando una encuesta de escala de Likert a 29 trabajadores de diferentes áreas, se llegó a concluir un correlación positiva de 0.762 y 0754 que corresponde a los indicadores de expectativas y recompensa que son indicadores de la motivación con respecto al rendimiento laboral, a la vez la variable de rendimiento laboral con los indicadores de la motivación es de 0.751 y 0.597 dando una correlación positiva

a indicadores de incentivos y capacitaciones permanentes, lo cual implica que la motivación tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral esperado.

En el ámbito nacional según Osorio (2018), en su tesis de pregrado se planteó como objetivo general, “Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de la Corporación de Industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016”, fue un estudio de tipo descriptivo con un diseño descriptiva correlacional, se aplicó a muestra de 60 colaboradores, habiendo teniendo la siguiente conclusión general: En respuesta al objetivo general se llega a concluir la relación que existe entre la motivación y el desempeño entre los trabajadores, cuando sea más grande la motivación se generara un alto grado de desempeño. En otra investigación en nuestro país Valdez (2018) en su tesis de pregrado definió como objetivo general determinar cómo índice la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agrícola Cerro Pietro S.A, el diseño utilizado fue diseño no experimental, transversal y correlacional, se aplicó a muestra total de 60 colaboradores, lo cual se concluyó lo siguiente: Existe una relación positiva con una alta significancia ( $r=0.81$ ) entre las variables motivación laboral y desempeño laboral de los colaboradores, lo cual indica que la motivación influye directamente en el desempeño laboral. Se encontró un nivel de motivación nivel regular ( $n=38$ ), lo cual señala que los colaboradores no están motivados al 100%, siendo un escenario para mejoras en la gestión de la empresa agrícola Cerro prieto S.A. A la vez el factor motivación es factor muy sensible, las dimensiones de equidad y justicia muestran un claro resultado de correlación de  $r=0.77$ .

Encontrando en ciudades cercanas a la nuestra a Fernández & Requejo (2019) en su tesis tuvo como objetivo general Proponer un programa de motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROCOMSAC, Pimentel 2017; fue un investigación descriptiva de carácter no experimental de enfoque cuantitativo, teniendo como muestra a 50 colaboradores, lo cual se concluyó lo siguiente: El nivel de motivación es bueno teniendo 36%, muy buena el 34%, en comparación algunos consideran que es 24% regular y el 6% considera que es malo, el motivo principal es que no tienen un plan de incentivos laborales para motivar a los colaboradores, es la falta de reconocimiento en la empresa hacia

los trabajadores que genera estos resultados. El nivel de desempeño laboral, tiene como resultado que el 42% considera que es muy bueno, el 36% es bueno, el 36% es regular y 14% es malo. Las dimensiones motivacionales prevalecen con un 74% sobre las dimensiones de factores higiénicos que es un 68%.

Asimismo según Castro (2018), en su tesis de pregrado tuvo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Envasadora Andina S.C.R.L., San Juan de Lurigancho, 2018, lo cual utilizó un diseño no experimental, de tipo transversal con un nivel de investigación descriptivo correlacional, es así que se utilizó una muestra de 32 colaboradores, lo cual se concluyó lo siguiente: Dando por concluido en el objetivo general, de acuerdo a la prueba generada de correlación spearman, evidencia que la relación entre ambas variables es positiva alta con un grado de 0.846, el cual generó un valor significativo de 0.000, dando por concluido una relación entre la motivación y desempeño laboral. Por otro lado, según Paz (2018) en su tesis de pregrado se planteó determinar la incidencia entre la motivación y desempeño laboral, en una investigación cuantitativa, aplicada, correlacional no experimental, transversal, aplicando una muestra de 62 trabajadores lo cual se aplicó unos cuestionarios para medir las variables. Lo cual se determinó que existe una correlación positiva alta de ( $\rho=0.74$ ), viéndose de esta manera la aprobación de la hipótesis de investigación con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05.

Se tiene que tener en claro las siguientes teorías relacionadas al tema, para el sustento de la variable: “**La Motivación**”, cuenta con tres pilares importantes para el logro del objetivo, el cual menciona a la energía, la dirección y perseverancia, esto ayudara que el trabajo sea más dinámico y productivo (Robbins, 2008). Así mismo es el conjunto de intensidad, dirección y persistencia para el logro de los objetivos; dado que las personas no se vuelven más productivas sin un estímulo ya sea interno o externo, sin llegar a concretar los objetivos propuestos por la empresa (Robbins, 2010). Entre las teorías más conocidas tenemos a la teoría de Abraham Maslow (Anderson, et. al. 2014), que las determina en necesidades para la motivación, donde cataloga distintas necesidades entre las cuales tenemos a: Necesidades fisiológicas, que están respaldados cuando se cubre necesidades

como la comida, bebida, entre otras; Necesidades de seguridad, se considera como seguridad al plan de contingencia en la protección del daño físico y emocional; Necesidades sociales, esta correspondiente a la pertenencia, el apego, entre ellas se encuentra el estatus de la persona; Necesidades de autorrealización, las necesidades de aquí corresponden al cumplimiento de metas personales. (Cuatrecasas, 2010, p.75)

Chiavenato (2009). Dando a conocer que las empresas deben tener un plan adecuado de estrategias y políticas, para el éxito de los objetivos al implementarlos a los empleados. Compuesta en cuatro principales funciones de motivación: dinámica de grupos, liderazgo, comunicación y cambio organizacional. Cuando el gerente y empleados se concentran por obtener un buen nivel de productividad, esto nos da por respuesta que las estrategias planteadas por los líderes son eficaces. Esto genera buenos líderes los cuales tienden a ser empáticos con la necesidad y preocupación, son justos y confiables para los colaboradores. Según Chiavenato (2012) menciona que la motivación son los comportamientos a impulsos que pueden definirse externamente, ya que este proviene relativamente del ambiente o internamente en el proceso mental del colaborador. Esta origina una propensión por un comportamiento específico del individuo.

En la teoría de Pérez (1991), da a conocer que la motivación es el impulso de acción frente a una reacción, considerando la máxima satisfacción al alcanzar interactuar con el entorno, y como resultado esto logra percibir la primera información a través de sus sentidos logrando un resultado positivo o negativo (Pérez, 1991, p87). Los componentes de la motivación que forman parte “a priori” o antes son primordialmente “presentes e inseparables” son: Motivación o por motivos extrínsecos es generada por una evaluación previa de que puede satisfacer al percibir una acción; motivación o por motivos intrínsecos son generadas por una evaluación previa de resultados internos según las acciones que se ejecuta; y motivación o por motivos transcendentales, es generada por una evaluación previa de los resultados de impulsos internos de uno al interactuar con las reacciones al ejecutar una acción. (Pérez, 1991, p89). La Motivación Intrínseca. El individuo genera pensamientos ya sean positivos o negativos, a los cuales se relacionan con los sentimientos, cuando la motivación es positiva el individuo tiende a realizar sus

tareas de una mejor manera cumpliendo las metas establecidas, pero cuando no esto se ve reflejado en el incumplimiento de sus labores diarios, teniendo un colaborador desmotivado. Motivación Extrínseca. Es necesario que los factores externos sean motivadores, para que así cambie la percepción la persona sobre la empresa. Como en ejemplo el aumento de sueldo que motiva al trabajador para obtener por cierto momento mejor resultado. (Pérez, 1991, p110-120).

En tanto en la variable: “**Desempeño**” schermerhornn nos da a conocer la teoría de la administración enfocada en los resultados del esfuerzo del recurso humano por donde estudia al desempeño como los esfuerzos de la calidad y la cantidad de tareas dados al colaborador para alcanzar sus tareas dadas en su área correspondiente de manera grupal o individual, donde a través del reclutamiento logramos el éxito esperado. (Ashraf, 2014). El enfoque de Chiavenato citado en Schutte,y Loi, (2014) nos da a conocer que hoy en día las empresas no eligen colaboradores que se desempeñen medianamente sino buscan que sea alto el grado de desempeño que entregan, generando cierta competencia en su labor. Según el enfoque de perspectiva moderna se puede mencionar a los autores Robbins y Judge (2014), los cuales consideran que los colaboradores explotan más sus cualidades cuando están en el lugar exacto acerca de sus capacidades y eso ayuda a que repotencien en sus tareas encomendadas. De los 3 enfoques que hemos presentado, trabajaremos con la teoría de Robbins y Judge, (2014) quienes definen al desempeño como la manera que cumple sus tareas el ser humano a través de su esfuerzo, teniendo en cuenta los aspectos cívicos, como logrando los objetivos trazados a través de sus capacidades (p.65).

Los autores Robbins y Judge (2014), toman en cuenta 3 dimensiones para poder evaluar el desempeño de los colaboradores dentro de una organización. En primera instancia evalúa al desempeño de las tareas, en e cual se refleja el cumplimiento de sus obligaciones con responsabilidad dentro de la organización. En segunda instancia toma en cuenta el conocimiento de trabajo, la cual refleja si el colaborador conoce el trabajo que realiza dentro de su área. Por último, la capacidad de análisis, la manera como el trabajador reacciona al momento de presentarse problemas dentro de sus labores (p.236). nos dan a conocer una dimensión del desempeño, la cual es el civismo, la cual ayuda a entender el comportamiento y las acciones de



los colaboradores en cuanto a la guía de información y conocimiento relevante para la empresa. (Robbins y Judge, 2014, p.258).

En tanto a la dimensión productividad, esta relacionada directamente a la eficiencia o eficacia encontrada al realizar las labores entregadas por la empresa. Sus indicadores son: Resolución de Trabajo, la rapidez al buscar soluciones a los inconvenientes mostrados en el proceso. Ausentismo, tomando en cuenta la tardanzas o faltas en las horas laborables. (Robbins y Judge, 2014, p.285). Schutte, y Loi, (2014) existen varias situaciones que hacen que no se genere un buen desempeño en los trabajadores, la sobrecarga laboral, malas condiciones laborales, mal ambiente, entre otros.

Por su parte, Fischman (2014) hace un estudio detallado para la motivación externa donde se da que resulta más adecuada para el desempeño de los trabajadores para la mejora de la interna motivación. De acuerdo con lo indicado por Robbins (2014) En la década de los sesenta, David Mc Clelland menciona que la motivación se da desde un común denominador desde la interacción (p.34).

Según Amorós (2009), la motivación es un factor principal que debe ser usado dentro de la organización, para evitar más adelante conflictos y ver trabajos eficientemente. Cuando no son repartidos los incentivos y recompensas equitativamente generan conflictos dentro de la empresa, y en vez de motivar al personal lo desmotivan. Por otro lado Según, Robbins (2010), da por concepto que la motivación es el conjunto de intensidad, dirección y persistencia para el logro de los objetivos; dado que las personas no se vuelven más productivas sin un estímulo ya sea interno o externo, sin llegar a concretar los objetivos propuestos por la empresa.

### III.- METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Carrasco (2015) menciona que la investigación aplicada, es aquella investigación que solo observa la circunstancia problematizada de acuerdo a los objetivos dados, llegando a conclusiones a través de la aplicación de las teorías. Es por ello que el presente estudio de investigación corresponderá a un tipo de investigación aplicada, debido a que se obtendrá a través de la consulta de teorías según autores la exploración de resultados según objetivos correspondientes para dar respuesta descriptiva y correlacional de dichos encontrados. Por otro lado Hernández, et. al. (2014) menciona que el diseño que no es experimental, es aquel diseño que no busca la manipulación de la condición de la variable encontrada a través de una estrategia o recomendación. Así también menciona que un diseño transversal es una forma de recolección de datos que se realiza en un determinado periodo. Es por ello que se puede dar a conocer que la presente investigación será de diseño no experimental transversal. Para Carrasco (2015) menciona que una investigación descriptiva – correlacional, corresponde a la forma de presentación de los resultados y su elaboración a través de los objetivos correspondientes en la descripción de niveles para luego analizar la relación entre las variables que se estudian, Es por ello que se puede afirmar que la presente investigación será descriptiva correlacional. Y por último el presente trabajo poseerá un enfoque cuantitativo porque se recurrirá al levantamiento de información de forma numérica (en frecuencias, porcentajes, niveles de correlación) de las variables objeto de medición, que corresponde la operacionalización.

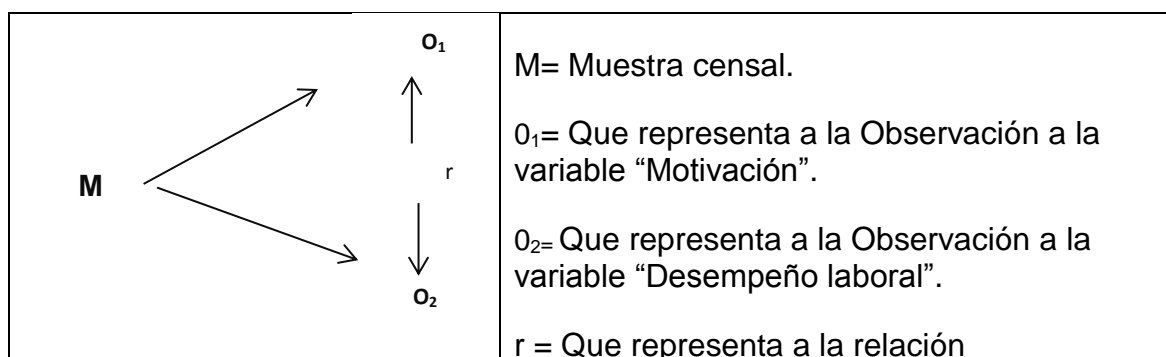


Figura 1: Esquematización de variables

Fuente: elaboración propia

### **3.2 Variables y operacionalización**

El presente estudio de investigación, emplea las siguientes variables: variable independiente (cuantitativa), Motivación y la variable dependiente (cuantitativa), Compromiso organizacional. Chiavenato (2010) mencionó que la motivación se define como factores situacionales como también personales y tácitos que permiten condicionar el comportamiento y expectativa del individuo. En cuanto a la variable dependiente Robbins y Judge, (2014) quien definen al desempeño como la forma de cumplir las tareas que se encomiendan a través del esfuerzo humano, teniendo la consideración de los aspectos cívico, como la capacidad de querer tener la productividad adecuada en el alcance de las metas establecidas.

Con respecto a la operacionalización, según Valderrama (2012) menciona que a través de un secuencia de definiciones que son transformados dan como resultado unidades de medición; en el anexo 1 se detalla la matriz de operacionalización del cual se desarrolla el presente trabajo de investigación, esta matriz sirve como el diseño para el desarrollo en la ejecución y la metodología la cual se ejecutaron, llegando a en la obtener los resultados a través de las variables, dimensiones, instrumentos y la recolección de datos.

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

Para la presente investigación se considerará como población a los trabajadores administrativos de la empresa Regal, donde la cantidad de trabajadores es de 75 considerada como población. Entre los trabajadores aparecerán grupos focalizados del área productiva, área de recursos humanos y también del área administrativa. Así también se utilizará tanto criterios de inclusión como exclusión los cuales serán: Los criterios para el enfoque de inclusión serán: trabajadores que estén registrados en planilla como trabajadores administrativos. También trabajadores que cuenten con tres meses de antigüedad dentro de las filas de la empresa. Los criterios para el enfoque de exclusión serán: trabajadores que no estén registrados en planilla como trabajadores administrativos. También trabajadores que no cuenten con tres meses de antigüedad dentro de las filas de la empresa. En cuanto en los autores Hernández et. al (2014) señalan que la población es la que determina el total del fenómeno o conjunto a estudiar, cuyo grupo posee características comunes que se requiere para la investigación. Por otro lado Balestrini (2017) nos menciona que

la muestra es un grupo sesgado del total de la población, y cuando se presenta un número reducido en la misma población fácil de manejar (finita), a su vez cuando se considera la población como muestra, esta se conoce como muestra censal, y se da en casos cuando la población es menor a 100 elementos a estudiar (p. 120). Es por ello que se pudo considerar que la muestra censal dentro de la investigación será de 75 trabajadores administrativos de la empresa Regal.

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

Hernández (2014), indica que la técnica para recolectar es un tipo de metodología, lo que busca es dar una facilidad al estudio de las variables con el fin de recoger la opinión de primera mano de la población o muestra aplicada a través de técnicas de intervención a través del uso de algún instrumento de recolección de datos. Es por ello que La encuesta vendrá a hacer la técnica utilizada para recolectar de primera mano la perspectiva de los trabajadores administrativos de la empresa Regal, en torno a la motivación y el compromiso organizacional. Desde otra perspectiva El cuestionario es un tipo de instrumento de recolección de datos, que busca a través de preguntas basadas en las características de las variables en estudio, medirlas de acuerdo a la opinión o percepción de la población o muestra estudiada (Hernández, 2014). Es por ello, que los instrumentos para el presente estudio corresponden a al Cuestionario de la motivación que contendrá 13 ítems de preguntas, teniendo como opción de respuesta la escala de Likert a través de 5 opciones, tiene aportes de (Chiavenato, 2010), cuestionario contendrá 15 ítems de preguntas, que tienen como opción de respuesta la escala de Likert a través de 5 opciones, tiene aportes de (Robbins y Judge, 2014).

Por otra parte Hernández (2014) menciona que la validez del instrumento de la investigación, como un procedimiento metodológico que permite conocer la opinión de expertos frente a una evaluación de congruencia de algún instrumento de recolección de datos para la aplicación, de acuerdo a criterios establecidos. Es por ello que la validez del instrumento de medición para la presente investigación, usará la validez de tres juicios de expertos para hallar la congruencia entre los ítems, los indicadores, las dimensiones de cada una de las variables a través del uso del instrumento de recolección de datos, cuyo resultado obtuvieron un 81.65%

(véase anexo 2), estando comprendido dentro del rango de calificación de excelente.

Se considera a la confiabilidad como un procedimiento metodológico que evalúa un instrumento generalmente un cuestionario con preguntas en alguna escala, como la de Likert, a través de una prueba estadística para hallar la congruencia de respuesta en el uso de una prueba previa o piloto, que no altere la muestra de la presente investigación, la más común en su uso es la prueba estadística de Alfa de Cronbach (Naupas, et. al. 2011). Se considerará que el instrumento de recolección de datos es confiable cuando a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach arroje un coeficiente mayor a 0.800, cabe destacar que la prueba piloto que se realizará para esta etapa será hecha a 15 trabajadores de una empresa pesquera del mismo rubro que la de Regal.

### **3.5 Procedimientos**

Se realizarán las coordinaciones pertinentes tanto a nivel institucional en función de la universidad como con la empresa a la cual se va a evaluar en este caso Regal. La recolección de datos se hará a través de una fuente primaria, donde se acogerá desde la primera mano la percepción de los trabajadores a encuestar, se generara una encuesta a través del instrumento cuestionario, debido a la coyuntura el método será de recolección mixta, tanto presencial como vía virtual, para el recojo de información presencial esta representará a un 75% de la muestra censal, mientras que la recolección virtual se hará a través del 25%de la muestra censal, cabe destacar que en la vía virtual se realizará por las aplicaciones de Whatsapp, Facebook, correo electrónico, entre otros.

Para procesar los datos se realizará la aplicación de dos cuestionarios, correspondientes a cada variable de estudio, entregados a nuestra población, generando después la tabulación y se pasará a cotejar a través de un análisis descriptivo en tablas en el uso del programa Spss versión 24.

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

El método de análisis de datos se realizará bajo el enfoque cuantitativo y según Hernández (2014.) el análisis descriptivo es aquel análisis que busca identificar características y patrones similares a través del estudio de las variables de acuerdo

a los objetivos estipulados dentro de una investigación. Para poder aplicar el análisis descriptivo en la presente investigación, se realizará a través de la confiabilidad del instrumento, también la construcción de tablas de frecuencia y gráficos de los mismos.

Con respecto al Análisis inferencial según la autora Ballestrini (2017) es el análisis cuya función es inferir a través de los matemáticos la similitud de resultados en comparación de variables o conjuntos estudiados, donde a través de pruebas estadísticas se pueden dar a conocer la probación y rechazo de hipótesis como también conocer el tipo de relación, influencias, incidencias o relevancia que se pueda buscar dentro de una investigación. Para la presente investigación se aplicó una prueba estadística, que fue, la Rho de Spearman, para que a través de su coeficiente de correlación y de su significancia bilateral se determine la relación y se pruebe o no la hipótesis de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

La ética es un aspecto fundamental en el diseño y ejecución de actividades de investigación. De acuerdo a la política establecida en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo. Se utiliza la confidencialidad para los encuestados manteniendo los fines de investigación.

## IV RESULTADOS

### 4.1 Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.

Tabla 1: Correlación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.

			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Fuente: Anexo 4 y elaboración propia.

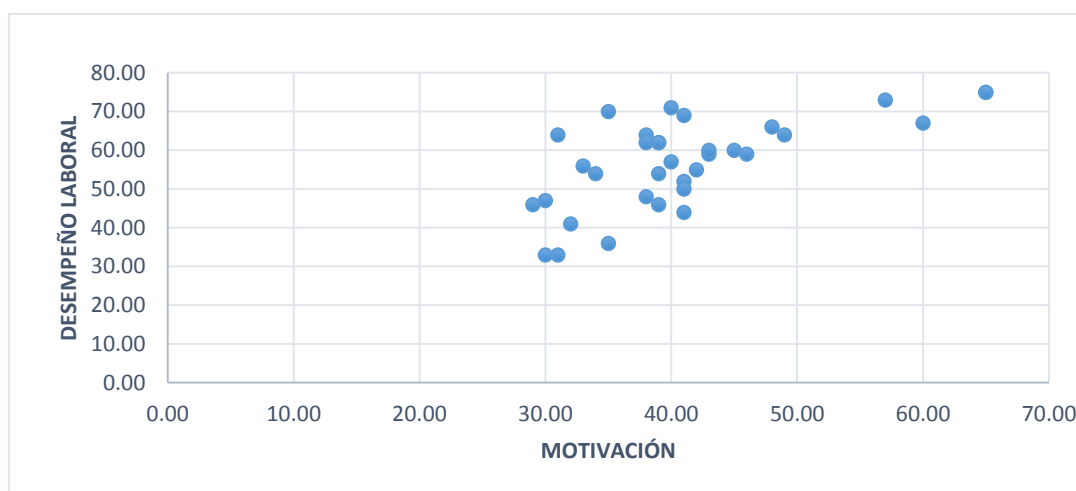


Figura 2: Correlación de Spearman entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.

Fuente: tabla 1 y elaboración propia.

Como vemos en la Tabla 1, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.595, el cual refleja una correlación moderada positiva, lo cual manifiesta la aprobación de la relación de las variables en estudio, aceptando la hipótesis alterna

(Hi) y objetivo general del estudio de investigación, se encuentra una relación alta significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.

**4.2 Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la motivación Intrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.**

Tabla 2: Correlación entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.

			MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>	Coeficiente de correlación	1	,446**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	34	34
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	,446**	1
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	34	34

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

Fuente: Anexo 4 y elaboración propia.

Se observa en la Tabla 2, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.446, lo cual refleja una correlación moderada positiva, lo cual manifiesta la aprobación de la relación de las variables de motivación intrínseca y el desempeño laboral, aceptando el objetivo específico N°01 del estudio de investigación, existiendo una relación moderada significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.



**4.3 Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.**

Tabla 3: Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.

			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1.000	,543**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	34	34
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,543**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	34	34

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

Fuente: Anexo 4 y elaboración propia

Se observa en la Tabla 3, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.543, lo cual refleja una correlación moderada positiva, lo cual manifiesta la aprobación de la relación de las variables de motivación extrínseca y el desempeño laboral, aceptando el objetivo específico 2 del estudio de investigación, ya que existe una relación moderada significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.

**4.4 Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la motivación trascendental y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.**

Tabla 4: Correlación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.

			MOTIVACIÓN TRANSCENDENTAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN TRANSCENDENTAL	Coefficiente de correlación	1.000	,717**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	34	34
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,717**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	34	34

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

Fuente: Anexo 4 y elaboración propia.

Se observa en la Tabla 4, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.717, lo cual refleja una correlación alta positiva, lo cual manifiesta la aprobación de la relación de las variables de motivación trascendental y el desempeño laboral, aceptando el objetivo específico 3 del estudio de investigación, ya que existe una relación alta significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote.

#### 4.5 Tablas cruzadas de las variables

A continuación, tomaremos los resultados detallados que obtuvimos en la presente investigación, utilizando las dimensiones e indicadores de la motivación y desempeño laboral.

Tabla 5: Distribución de frecuencia para la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.

		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
MOTIVACIÓN	Nunca	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%
	Casi nunca	2.9%	0.0%	2.9%	5.9%	0.0%	11.8%
	A veces	0.0%	0.0%	5.9%	35.3%	5.9%	47.1%
	Casi siempre	2.9%	2.9%	0.0%	8.8%	11.8%	26.5%
	Siempre	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	11.8%
	<b>Total</b>	<b>8.8%</b>	<b>2.9%</b>	<b>8.8%</b>	<b>50.0%</b>	<b>29.4%</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: anexo 4 y elaboración propia.

Analizando la Tabla 5, de manera independiente el 47.1% de los trabajadores administrativos a veces se siente motivados, el 26.5% casi siempre se siente motivado, el 11.8% coinciden que en siempre y casi nunca se sienten motivados y el 2.9% nunca se siente motivado, estos resultados corresponden a la motivación. Analizando el escenario actual del desempeño laboral, el 50% casi siempre tiene un buen desempeño laboral en relación a la motivación, el 29.4% siempre tiene un buen desempeño laboral, el 8.8% coinciden en que a veces y nunca tienen un buen desempeño laboral y el 2.9% casi nunca.

Entonces al hacer referencia al Objetivo General, que es determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021, hay una existencia de una relación moderada positiva.

Tabla 6: Distribución de frecuencia para la motivación intrínseca, usando el indicador de necesidades insatisfechas, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.

		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
MOTIVACIÓN: INTRÍNSECA (NECESIDADES INSATISFECHA)	Nunca	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%
	Casi Nunca	2.9%	0.0%	5.9%	5.9%	8.8%	23.5%
	A veces	2.9%	2.9%	8.8%	5.9%	26.5%	47.1%
	Casi Siempre	0.0%	0.0%	2.9%	8.8%	5.9%	17.6%
	Siempre	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	5.9%	8.8%
	Total	5.9%	5.9%	20.6%	20.6%	47.1%	100.0%

Fuente: Anexo 4 y elaboración propia.

Analizando la Tabla 6 de las necesidades insatisfechas como indicador de la variable motivación intrínseca, tuvo como resultado una distribución donde los trabajadores administrativos encuestados, consideran que el 47.1% a veces tienen necesidades insatisfechas, el 23.5% casi nunca, y el 17.6% tiene casi siempre, el 8.8% siempre y el 2.9% nunca tiene necesidades insatisfechas, considerando que las necesidades insatisfechas corresponden al sueldo.

El objetivo específico 1, mide la relación entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote -2021; en la tabla refleja que cuando exista siempre necesidades insatisfechas así también siempre existirá un desempeño laboral lo cual tiene una proporción del 5.9%. Así mismo, en el desempeño laboral se entiende que es siempre en un 47.1%, y un 20.6% es casi siempre y a veces, y el 5.9% consideran que son casi nunca y nunca. Lo cual se indica que tiene una relación moderada positiva entre el indicador que son las necesidades insatisfechas de la motivación intrínseca y desempeño laboral.

Tabla 7: Distribución de frecuencia para la motivación intrínseca, usando el indicador de oportunidades, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.

		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
MOTIVACIÓN: INTRÍNSECA (OPORTUNIDADES)	Nunca	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	5.9%
	Casi Nunca	2.9%	0.0%	2.9%	20.6%	5.9%	32.4%
	A veces	0.0%	2.9%	0.0%	29.4%	8.8%	41.2%
	Casi Siempre	2.9%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	14.7%
	Siempre	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%
	Total	8.8%	2.9%	8.8%	50.0%	29.4%	100.0%

Fuente: anexo 4 y elaboración propia.

Analizando la tabla 7, se observa que el 29.4% a veces tienen oportunidades de crecimiento económico y personal, lo cual corresponde a la motivación intrínseca, lo cual refleja que casi siempre logran sus metas de trabajo, lo cual corresponde al desempeño laboral. Lo cual consideran los trabajadores administrativos que el 41.2% a veces tiene oportunidades, el 32.4% casi nunca, el 14.7% casi siempre y el 5.9% coinciden en siempre y nunca, estos resultados corresponden a la motivación intrínseca. Además, para corroborar en Objetivo específico 1, que mide la relación entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote -2021, cuando las oportunidades de la motivación intrínseca son siempre, el desempeño laboral es siempre en un 5.9%. Lo cual responde a la existencia de una relación moderada positiva.

Tabla 8: Distribución de frecuencia para la motivación intrínseca, usando el indicador de reconocimiento, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.

		DESEMPEÑO LABORAL				Total
		Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
MOTIVACIÓN: INTRÍNSECA (RECONOCIMIENTO)	Nunca	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	2.9%
	Casi Nunca	0.0%	17.6%	2.9%	0.0%	20.6%
	A veces	2.9%	8.8%	29.4%	8.8%	50.0%
	Casi Siempre	0.0%	5.9%	8.8%	0.0%	14.7%
	Siempre	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%	11.8%
	Total	2.9%	35.3%	47.1%	14.7%	100.0%

Fuente: anexo 4 y elaboración propia.

Analizando la tabla 8, se observa que el 29.4% a veces tienen reconocimiento de las tareas que realiza, lo cual corresponde a la motivación intrínseca, lo cual refleja que casi siempre logran un buen desempeño laboral en función a la resolución de problemas para el cumplimiento de sus funciones. Lo cual consideran los trabajadores administrativos que el 50% a veces tiene reconocimiento, el 20.6% casi nunca, el 14.7% casi siempre, el 11.8% y el 2.9% nunca, estos resultados corresponden a la motivación intrínseca. Para finalizar la aprobación del Objetivo específico 1, que mide la relación entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote -2021, cuando el reconocimiento de la motivación intrínseca es siempre, el desempeño laboral es siempre en un 5.9%. Lo cual responde a la existencia de una relación moderada positiva.

Tabla 9: Distribución de frecuencia para la motivación extrínseca, usando el indicador de seguridad, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.

		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
MOTIVACIÓN: EXTRÍNSECA (SEGURIDAD)	Nunca	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%
	Casi Nunca	0.0%	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%	11.8%
	A veces	0.0%	8.8%	5.9%	17.6%	14.7%	47.1%
	Casi Siempre	2.9%	2.9%	0.0%	5.9%	14.7%	26.5%
	Siempre	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	8.8%	11.8%
	Total	5.9%	14.7%	8.8%	29.4%	41.2%	100.0%

Fuente: anexo 4 y elaboración propia.

Analizando la tabla 9, se observa que el 14.7% a veces tienen seguridad al realizar sus actividades gracias a la seguridad que le brinda la empresa pese a equivocarse o presentarse situaciones complicadas, lo cual corresponde a la motivación extrínseca, lo cual refleja que siempre logran analizar situaciones de conflicto para proponer mejoras de desarrollo, que corresponden al desempeño laboral.

Así mismo, el Objetivo específico 2, que mide la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote -2021, se observa que el 11.8% siempre y casi nunca tienen seguridad, mientras que el 41.2% indican que siempre hay desempeño laboral y un 14.7% casi nunca. Así mismo, el 26.5% indican que casi siempre hay seguridad, mientras que el 29.4% indican que casi siempre hay desempeño laboral, el 47.1% indicaron que la seguridad es a veces, y el desempeño laboral es de un 8.8%, por último, el 2.9% indican que nunca tienen seguridad y el 5.9% que nunca hay desempeño laboral. Lo cual responde a la existencia de una relación moderada positiva.

Tabla 10: Distribución de frecuencia para la motivación extrínseca, usando el indicador de estabilidad, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.

		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
MOTIVACIÓN: EXTRÍNSECA (ESTABILIDAD)	Nunca	0.0%	2.9%	2.9%	2.9%	0.0%	8.8%
	Casi Nunca	2.9%	0.0%	0.0%	8.8%	2.9%	14.7%
	A veces	0.0%	0.0%	23.5%	23.5%	8.8%	55.9%
	Casi Siempre	0.0%	0.0%	5.9%	2.9%	0.0%	8.8%
	Siempre	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	8.8%	11.8%
	Total	2.9%	2.9%	32.4%	41.2%	20.6%	100.0%

Fuente: anexo 4 y elaboración propia.

En la Tabla 10, primero se visualizará de forma independiente, donde el 55.9% de los colaboradores administrativos a veces sienten estabilidad laboral teniendo afines con la misión y propósito de la empresa, el 14.7% casi nunca, el 11.8% siempre, y el 8.8% coincide con nunca y casi siempre, esto corresponde a la motivación extrínseca.

Considerando la aceptación del Objetivo 2, que determina la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, se determina en los resultados que los trabajadores administrativos indican que la estabilidad laboral se siente a veces y el desempeño laboral también lo cual es un 23.5%, por otro lado nos indican que la seguridad y el desempeño laboral se refleja siempre en un 8.8%. Lo cual corroboramos el Objetivo 2, lo cual hay una existencia de relación modera positiva entre la variable motivación extrínseca y desempeño laboral.



Tabla 11: Distribución de frecuencia para la motivación trascendental, usando el indicador de autorrealización, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.

		DESEMPEÑO LABORAL					Total
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
MOTIVACIÓN: TRASCENDENTAL (AUTOREALIZACIÓN)	Nunca	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%	0.0%	5.9%
	Casi Nunca	2.9%	0.0%	11.8%	2.9%	0.0%	17.6%
	A veces	0.0%	2.9%	20.6%	20.6%	0.0%	44.1%
	Casi Siempre	0.0%	0.0%	5.9%	8.8%	0.0%	14.7%
	Siempre	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	14.7%	17.6%
	Total	2.9%	2.9%	41.2%	38.2%	14.7%	100.0%

Fuente: anexo 4 y elaboración propia.

En la Tabla 11, se visualiza de forma independiente, donde el 44.1% de los colaboradores administrativos a veces sienten que pueden lograr metas personales y sienten autorrealización permanente, el 17.6% siempre y casi nunca, el 14.7% casi siempre, y el 5.9% nunca, esto corresponde a la motivación trascendental.

Considerando el Objetivo N°03, que determina la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, se determina en los resultados que los trabajadores administrativos indican que el 17.6% coinciden en que siempre y casi nunca logran la autorrealización, por el otro lado el 14.7% siempre tiene un buen desempeño, el 14.7% casi siempre logra su autorrealización en relación al 38.2% casi siempre tiene un buen desempeño, el 44.1% considera que a veces logra su autorrealización en relación al desempeño que es el 41.2% y el 5.9% nunca logra su autorrealización lo cual significa que nunca en un 2.9% tienen un buen desempeño laboral.

Tabla 12: Distribución de frecuencia para la motivación trascendental, usando el indicador de complacencia, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote-2021.

		<b>DESEMPEÑO LABORAL: CIVISMO (CONFIANZA Y CONOCIMIENTO)</b>					<b>Total</b>
		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>	
<b>MOTIVACIÓN: TRASCEDENTAL (COMPLACENCIA)</b>	<b>Casi Nunca</b>	2.9%	2.9%	2.9%	0.0%	0.0%	8.8%
	<b>A veces</b>	0.0%	2.9%	11.8%	8.8%	5.9%	29.4%
	<b>Casi Siempre</b>	0.0%	2.9%	5.9%	23.5%	5.9%	38.2%
	<b>Siempre</b>	0.0%	0.0%	5.9%	2.9%	14.7%	23.5%
	<b>Total</b>	2.9%	8.8%	26.5%	35.3%	26.5%	100.0%

Fuente: anexo 4 y elaboración propia.

En la Tabla 12, Se observa que el 38.2% de los trabajadores administrativos casi siempre logran sentir la complacencia y el desempeño laboral es en un 35.3%, así mismo indican que el 29.4% a veces logran la complacencia, y el desempeño laboral es a veces en un 26.5%, el 23.5% casi siempre logra la complacencia en relación al desempeño laboral que es un 35.3% y el 8.8% consideran que nunca logran su complacencia es así la relación en un 2.9% del desempeño laboral que reflejan.

Entonces el Objetivo específico 3, que es determinar la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, los resultados evidencia la aceptación, ya que existe una relación alta significativamente positiva, es decir si existe una mayor motivación trascendental en los trabajadores administrativos, tal cual utilizando el indicador de la complacencia, que es que el trabajador sienta la satisfacción al realizar sus actividades a mayor sea el estímulo, tendría una relación positiva al desempeño laboral.

## V DISCUSIÓN

El estudio de investigación tuvo como interés determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021. Los resultados utilizando el método estadístico Correlación de Spearman, demuestran que la hipótesis propuesta por los investigadores es aceptada, dando la aprobación de que sí hay una relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.

Como objetivo general era determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021, donde se aplicó un cuestionario a 34 colaboradores administrativos, donde tuvo como resultado que la motivación y el desempeño laboral tiene una correlación de Rho de Spearman es de 0.595, lo cual coincide con Castro (2018), que en su investigación titulada: “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Envasadora Andina S.C.R.L., San Juan de Lurigancho, 2018.”, concluye que sus variables de estudio tiene una correlación de Rho de Spearman es de 0.846, lo cual coincide con la investigación presente en la existencia de una relación alta significativa positiva, lo cual explica que a mayor motivación en los trabajadores mayor será el desempeño laboral.

En el primer objetivo específico tuvo de interés determinar la relación que existe entre la motivación Intrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021, en la tabla N°02 se aprecia la existencia de una correlación de Rho de Spearman es de 0.446, habiendo utilizado en la encuesta los indicadores que componen la motivación intrínseca que son necesidades insatisfechas, oportunidades y reconocimiento, para relacionarlas con el desempeño laboral, asemejándose a la tesis de Castro (2018), donde se contrasta que las necesidades de estima (reconocimiento) en relación con el desempeño laboral tienen una correlación de Rho de Spearman es de 0.789, donde ambas tesis en discusión tienen una existencia de relación positiva, dando a explicar que este primer objetivo define que a mayor sea el

estímulo dentro del trabajador, lo cual lo impulsa a realizar sus tareas por el simple gusto de hacerlo, mayor será el desempeño laboral.

En el segundo objetivo específico tuvo de interés determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021, en la tabla N°03 se aprecia la existencia de una correlación de Rho de Spearman es de 0.543, habiendo utilizado en la encuesta los indicadores que componen la motivación extrínseca que son, seguridad y estabilidad, al comparar a la tesis de Castro (2018), donde observa que las necesidades de seguridad en relación con el desempeño laboral tienen una correlación de Rho de Spearman es de 0.70, donde ambas tesis en discusión tienen una existencia de relación positiva, dando a entender que este segundo objetivo define que a mayor sea el estímulo externo que tienen los trabajadores, cual lo implica la recompensa, los elementos de su entorno, mayor será el desempeño laboral.

Por último, el tercer objetivo que tuvo de interés determinar la relación que existe entre la motivación trascendental y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021, en la tabla N°04 se aprecia la existencia de una correlación de Rho de Spearman es de 0.717, habiendo utilizado en la encuesta los indicadores que componen la motivación trascendental que son la autorrealización y complacencia, lo cual coincide con la tesis de Castro (2018), donde observa que las necesidades de autorrealización en relación con el desempeño laboral tienen una correlación de Rho de Spearman es de 0.723, donde ambas tesis en discusión tienen una existencia de relación alta positiva, dando a entender que este tercer objetivo tiene que ver con la dedicación de dar lo mejor de sí en asumir las responsabilidades, lo cual la presente tesis en discusión con la tesis de Castro (2018), concuerdan que mayor sea la motivación trascendental (Autorrealización), mayor será la motivación.

Se analizó y comparó los resultados, según las dimensiones de motivación con el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021, con la correlación por Rho de Spearman se obtuvo: La motivación intrínseca las cuáles compone sus indicadores de necesidades

insatisfechas, oportunidades y reconocimiento obtuvo una correlación de  $Rho=0,446$ , con  $sig.(bilateral)=0.008$ ; así mismo en la motivación extrínseca, las cuáles compone sus indicadores de seguridad y estabilidad obtuvo una correlación de  $Rho=0,543$ , con  $sig.(bilateral)=0.001$ , y por última dimensión en la motivación es la motivación trascendental las cuáles compone sus indicadores de autorrealización y complacencia obtuvo una correlación de  $Rho=0,717$ , con  $sig.(bilateral)=0.000$ . Lo cual el presente estudio confirma una relación positiva moderada entre ambas variables, por el otro lado siguiendo la comparación con el estudio realizado por Castro (2018), los resultados obtenidos con la dimensión de motivación en relación al desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Envasadora Andina SCRL, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; los resultados obtenidos de correlación a la variable motivación fueron: necesidades fisiológicas obtuvo una correlación de  $Rho=0,0691$ , con  $sig.(bilateral)=0.000$ ; necesidades de seguridad obtuvo una correlación de  $Rho=0,700$ , con  $sig.(bilateral)=0.000$ ; necesidades sociales obtuvo una correlación de  $Rho=0,747$ , con  $sig.(bilateral)=0.000$ ; necesidades de estima obtuvo una correlación de  $Rho=0,747$ , con  $sig.(bilateral)=0.000$ ; necesidades de autorrealización obtuvo una correlación de  $Rho=0,747$ , con  $sig.(bilateral)=0.000$ ; es así como el estudio realizado de Castro (2018) confirma una correlación alta significativa directa entre la motivación y desempeño laboral. Siendo está una discusión entre ambas tesis de estudio, comparando la tesis de Castro (2018), podemos aceptar que; Sí se promueve y se alcanza una buena motivación con los trabajadores esto tendrá un incremento positivo en el desempeño laboral, es así que damos por aceptado la existencia de una relación positiva entre ambas variables de estudio.

## **VI CONCLUSIONES**

Se determinó la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021, donde se muestra que existe relación significativa entre ambas variables, mostrando una relación positiva a través de la prueba estadística Rho de Spearman que arroja ,595 donde se puede afirmar que mientras mejor motivación haya dentro de los trabajadores, mayor puede ser el desempeño laboral de estos mismos.

Se determinó la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa evaluada, donde se puede afirmar la existencia de relación entre la dimensión y la variable, teniendo como coeficiente de correlación ,446 donde se puede afirmar que mientras mayor sea la motivación intrínseca mejor será su desempeño laboral.

Se determinó la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa evaluada donde se puede afirmar la existencia de relación positiva entre la dimensión y la variable, teniendo como coeficiente de correlación ,543 donde a mayor sea la motivación extrínseca mejor será el desempeño laboral.

Se determinó la relación entre la motivación trascendental el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa evaluada, donde se puede afirmar la existencia de relación positiva entre la dimensión y la variable, teniendo como coeficiente de correlación, 717, pudiéndose afirmar que mientras más motivación trascendental tenga el trabajador mejor será su desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados mostrados para el objetivo general donde se observa la relación de motivación y desempeño laboral, se recomienda al gerente general de la empresa evaluada, realizar un plan de retroalimentación de los trabajadores, haciendo que de esta manera se le pueda escuchar cuáles son sus necesidades que deben suplir para sentirse motivados dentro de la empresa y tratar de suplirlas generando una predisposición al desempeño de sus labores.

De acuerdo a los resultados mostrados en el objetivo específico donde se observa la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral, se recomienda al gerente general, impartir una política de reconocimiento de logros, donde los trabajadores sean reconocidos por sus logros, motivando de esta manera el bienestar y esfuerzo de cada trabajador para su mejor desempeño.

De acuerdo a los resultados mostrados en el objetivo específico donde se observa la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, se recomienda al gerente general, proponer una política de incentivos salariales para que los trabajadores que se desempeñen de una mejor manera ya sea dentro de sus funciones laborales como cívicas de la empresa, tengan un incentivo económico que estimule también un mejor desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados mostrados en el objetivo específico, donde se observa la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral, se recomienda al gerente general, que realice metas por áreas de trabajo donde cada área que alcance una meta establecida reciba un reconocimiento y un incentivo que mejore las condiciones de su desempeño laboral.

## REFERENCIAS

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.

Vargas Hernández, J., & Muratalla–Bautista, G. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 1, 117-130.

Osorio Águila, M. (2018). Motivación laboral y desempeño organizacional en los colaboradores de la corporación de industrias standford s.a.c de Lurín. Lima -2016. [Tesis de Título Profesional, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional – Universidad Autónoma del Perú.

Valdez Tongo, M. (2018). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa agrícola cerró prieto - 2017. [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional de Trujillo.

Fernández López, K., & Requejo Arévalo, M. (2019). Programa de motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROCOMSAC- Pimentel, 2017. [Tesis de Título Profesional, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional – Universidad Señor de Sipán.

Castro Andrade, M. (2018). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Envasadora Andina S.C.R.L., San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis de Título Profesional, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad Cesar Vallejo.

Paz Jara, A. (2018). Incidencia de la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote, año 2018. [Tesis de Título Profesional, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad Cesar Vallejo.



Zenteno Hidalgo, A., & Durán Silva, C. (2014). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista Innovar Journal*, 1-18

Enríquez Loredó, P. (2014). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE LA VISIÓN EN MÉXICO. [Tesis de Maestría, Universidad de Morelia]. Repositorio Institucional – Universidad de Morelia.

Álvarez Collazos, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Revista Diálogos de Saberes* 1- 17.

AMORÓS, Eduardo. (2009). Organizaciones. 1ª. Ed. Perú

CARRASCO, Sergio. (2019). Metodología de la Investigación Científica. 2ª. Ed. San Marcos.

CUATRECASA, LI. & Gonzáles, J. (2017). Gestión integral de la Calidad. 5ª. Ed. Barcelona: Profit Editorial.

FISCHMAN, David. (2014). Motivación 360°. 1ª. Ed. Lima: Planeta Perú S.A.

Pérez, J. (1991). TEORIA DE LA ACCIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES. 1ª. Ed. Madrid: EDICIONES RIALP S.A.

CHIAVENATO, I. (2017). Administración de Recursos Humano. 10°. Ed. Mc Graw Hill.

DIARIO GESTIÓN. (2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>

Vargas Hernández, J., & Muratalla–Bautista, G. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 1, 117-130

Manus, J. and Schroeder, R. (1994). A THEORY OF QUALITY MANAGEMENT UNDERLYING THE DEMING MANAGEMENT METHOD. The Academy of Management Review, 19(3), 472-509.

Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.

Robbins, S. (2013). Comportamiento Organizacional teoría y práctica. Revista Pearson Education.

SAMPIERI, R. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Schermerhorn, H. (2001). Administración. México: Limusa Wiley.

Schutte, N., & Loi, N. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>

Robbins, S. (2008). Comportamiento Organizacional. 10°. Ed. México D.F: Pearson Educación.

Manjarrez Fuentes, N., Boza Valle, J., & Mendoza Vargas E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

Balestrini Acuña, M. (2006). COMO SE ELABORA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. Revista Consultores Asociados.

## ANEXO

### Anexo 1: matriz de operacionalización

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición
<b>Variable independiente: Motivación</b>	Deseo, empuje de actuar de cada uno en beneficio de un resultado. Juan Antonio. (Drucker, 1985).	Es aquella fuerza que te induce a un comportamiento específico de acuerdo a un modo de perspectiva a la que lo ve el individuo, cuyas dimensiones son: intrínseca, extrínseca y trascendental. Se medirá a través de un cuestionario llamado "cuestionario de la motivación".	Intrínseca	Necesidades satisfechas	1,2	Ordinal Tipo Likert
				Oportunidades	3,4	
				Reconocimientos	5,6	
			Extrínseca	Seguridad	7,8	
				Estabilidad	9,10	
			Trascendental	Autorrealización	11,12	
Complacencia	13					
<b>Variable dependiente: Desempeño</b>	El cumplimiento en el esfuerzo humano de las tareas encomendadas teniendo consideración de elementos cívicos sumado con la capacidad de querer generar resultados positivos expresados en productividad. (Robbins y Judge, 2014).	El desempeño es el esfuerzo realizado por los trabajadores a través de criterios como el desempeño de la tarea, el cumplimiento de civismo, y la productividad se dará a través de un cuestionario en escala de Likert.	Desempeño de la tarea	Conocimiento de Trabajo	14,15	Ordinal Tipo Likert
				Capacidad de análisis	16,17	
			Civismo	Compromiso de visión y misión	18	
				Colaboración y cooperación	19	
				Confianza y conocimiento	20,21	
			Productividad	Resolución de trabajo	22,23	
				Comportamiento	24,25	
				Alcance de metas	26,27,28	

Fuente: elaboración propia

**Anexo 2:** validación de los instrumentos por los expertos

Tabla 13: Jueces Expertos de validación de los cuestionarios

<i>INFORMANTES</i>	<i>NOMBRES Y APELLIDOS</i>	<i>ESPECIALIDAD DEL experto</i>
1	KARINA ELIZABETH AGUEDO TAHUA	MAGISTER
2	ALEJANDRO LÓPEZ MORILLAS	DOCTOR
3	CANCINO OLIVERA ROSSANA MAGALLY	DOCTOR

Fuente: matriz de validación y elaboración propia.

Tabla 14: Niveles de confiabilidad

<i>RANGO</i>	<i>CONFIABILIDAD</i>
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiabilidad
1.00	Confiabilidad perfecta

Fuente: matriz de validación y elaboración propia.

Tabla 15: Fiabilidad de la Variable motivación

*Estadísticas de fiabilidad de motivación*

<i>Alfa de Cronbach</i>	N° de elementos
0.877	34

Fuente: SPPSS versión 25 en base al cuestionario

Tabla 16: Fiabilidad de la variable desempeño laboral

*Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral*

<i>Alfa de Cronbach</i>	N° de elementos
0.919	34

Fuente: SPPSS versión 25 en base al cuestionario

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**AUTORES:** BLAZ PORTALES, YORDAN JOSEPH  
HUAMÁN DE LA CRUZ, KEIKO GELLI

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.

**DIRIGIDO A:**

Los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Karina Aguedo Tahua

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<del>De acuerdo</del>	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	-----------------------	-----------------------



Karina Elizabeth AguedoTahua  
ADMINISTRADORA  
REG.CLAD N°11097

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL


TÍTULO: "La motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021."

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				OPCIONES					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
MOTIVACIÓN: Deseo, empuje de actuar de cada uno en beneficio de un resultado. Juan Antonio Perez (2004), Peter Drucker (1985)	Intrínseca	Necesidades satisfechas	1. Considera usted que el sueldo que percibe satisface sus necesidades básicas.						X		X		X		X		
			2. Su sueldo es suficiente para mantener o brindar apoyo a los miembros de su familia o personas cercanas.						X		X		X		X		
		Oportunidades	3. La empresa le da oportunidades de crecimiento económico.						X		X		X		X		
			4. La empresa le da oportunidades de crecimiento profesional.						X		X		X		X		
		Reconocimientos	5. Considera usted que la empresa para a cuál labora toma en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.						X		X		X		X		
			6. Reconocen el trabajo que usted desempeña dentro de la empresa						X		X		X		X		
	Extrínseca	Seguridad	7. Se siente motivado a realizar actividades o decisiones, gracias a la seguridad que le brinda la empresa al apoyarle a pesar de equivocarse o presentarse situaciones complicadas						X		X		X		X		
			8. Se siente seguro sabiendo que la empresa brinda un plan de salud adecuado para usted y su familia						X		X		X		X		
		Estabilidad	9. Usted siente que la empresa brinda estabilidad laboral, y esto le permite estar motivado						X		X		X		X		
			10. La misión y propósito de la empresa, hacen que me sienta estable dentro del trabajo						X		X		X		X		
	Trascendental	Autorrealización	11. Usted siente que al laborar dentro de la empresa puede poseer una autorrealización permanente.						X		X		X		X		
			Usted siente que al laborar dentro de la empresa puede lograr metas personales.						X		X		X		X		
		Complacencia	13. Usted se siente satisfecho al realizar sus actividades.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: "La motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021."

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				OPCIONES					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
DESEMPEÑO: Robbins y Judge, (2014) quien definen al desempeño como: el cumplimiento en el esfuerzo humano de las tareas encomendadas teniendo consideración de elementos cívicos sumado con la capacidad de querer generar resultados positivos expresados en productividad. (p.65).	Desempeño de la Tarea	Conocimiento de Trabajo	14. Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo.						X		X		X				
			15. Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.						X		X		X		X		
	Capacidad de Análisis	16. Posee capacidad de análisis frente a conflictos laborales.						X		X		X		X			
		17. Analiza las situaciones de conflicto laboral existente para proponer mejoras de desarrollo						X		X		X		X			
	Civismo	Compromiso con visión y misión	18. Presenta un trabajo donde está de acorde con la misión - visión institucional							X		X		X			
			19. Colabora y coopera con sus compañeros de trabajo para metas específicas.						X		X		X		X		
			20. Brinda y comparte confianza a sus compañeros						X		X		X		X		
	Confianza y Conocimiento	21. Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas						X		X		X		X			
		Productividad	Resolución de Trabajo	22. Genera usted un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de sus funciones.						X		X		X			
	23. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado.								X		X		X		X		
	Comportamiento		24. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades a pesar de quedarme horas extras.						X		X		X		X		
			25. Muestra un buen comportamiento predispóniéndome al ser productivo.						X		X		X		X		
Alcance de metas	26. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.						X		X		X		X				
	27. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.						X		X		X		X				
	28. Muestro un excedente del cumplimiento de metas.						X		X		X		X				

  
 Karina Elizabeth Aguedo Tahua  
 ADMINISTRADORA  
 REG. CLAD N° 11097

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**AUTORES:** BLAZ PORTALES, YORDAN JOSEPH  
HUAMÁN DE LA CRUZ, KEIKO GELLI

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO

**OBJETIVO:**

Como objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.

En los Objetivos Específicos: En primera instancia La relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2020, a la vez podremos poner a prueba nuestro Segundo objetivo específico que es determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2020. Y concluyendo con la determinación de la relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2020.

**DIRIGIDO A:**

Los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

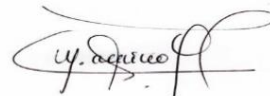
Cancino Olivera Rossana Magally

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctor

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: “La motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
						Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
MOTIVACIÓN: Deseo, empuje de actuar de cada uno en beneficio de un resultado. Juan Antonio Perez (2004), Peter Drucker (1985)	Intrínseca	Necesidades satisfechas	1. Considera usted que el sueldo que percibe satisface sus necesidades básicas.						X		X		X				
			2. Su sueldo es suficiente para mantener o brindar apoyo a los miembros de su familia o personas cercanas.						X		X		X		X		
		Oportunidades	3. ¿La empresa le da oportunidades de crecimiento económico?						X		X		X		X		
			4. ¿La empresa le da oportunidades de crecimiento profesional?						X		X		X		X		
		Reconocimientos	5. Considera usted que la empresa para la cuál labora toma en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.						X		X		X		X		
			6. Reconocen el trabajo que usted desempeña dentro de la empresa						X		X		X		X		
	Extrínseca	Seguridad	7. Se siente motivado a realizar actividades o decisiones, gracias a la seguridad que le brinda la empresa a pesar de equivocarse o presentarse situaciones complicadas						X		X		X		X		
			8. Se siente seguro sabiendo que la empresa brinda un plan de salud adecuado para usted y su familia						X		X		X		X		
		Estabilidad	9. Usted siente que la empresa brinda estabilidad laboral.						X		X		X		X		
			10. La misión y propósito de la empresa, hacen que me sienta estable dentro del trabajo						X		X		X		X		
	Trascendental	Autorrealización	11. Usted siente que al laborar dentro de la empresa puede poseer una autorrealización permanente.						X		X		X		X		
			12. Usted siente que al laborar dentro de la empresa puede lograr metas personales.						X		X		X		X		
		Complacencia	13. Usted se siente satisfecho al realizar sus actividades.						X		X		X		X		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**AUTORES:** BLAZ PORTALES, YORDAN JOSEPH  
HUAMÁN DE LA CRUZ, KEIKO GELLI

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO

**OBJETIVO:**

Como objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.

En los Objetivos Específicos: En primera instancia La relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2020, a la vez podremos poner a prueba nuestro Segundo objetivo específico que es determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2020. Y concluyendo con la determinación de la relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2020.

**DIRIGIDO A:**

Los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Alejandro Fortunato López Morillas

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: "La motivación y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Pesquera Inversiones Regal S.A, Nuevo Chimbote 2021."

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN: Deseo, empuje de actuar de cada uno en beneficio de un resultado. Juan Antonio Perez (2004), Peter Drucker (1985)	Intrínseca	Necesidades satisfechas	1. Considera usted que el sueldo que percibe satisface sus necesidades básicas.							✓		✓		✓		✓	
			2. Su sueldo es suficiente para mantener o brindar apoyo a los miembros de su familia o personas cercanas.							✓		✓		✓		✓	
		Oportunidades	3. La empresa le da oportunidades de crecimiento económico.							✓		✓		✓		✓	
			4. La empresa le da oportunidades de crecimiento profesional.							✓		✓		✓		✓	
		Reconocimientos	5. Considera usted que la empresa para a cuál labora toma en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.							✓		✓		✓		✓	
			6. Reconocen el trabajo que usted desempeña dentro de la empresa							✓		✓		✓		✓	
	Extrínseca	Seguridad	7. Se siente motivado a realizar actividades o decisiones, gracias a la seguridad que le brinda la empresa al apoyarle a pesar de equivocarse o presentarse situaciones complicadas							✓		✓		✓		✓	
			8. Se siente seguro sabiendo que la empresa brinda un plan de salud adecuado para usted y su familia							✓		✓		✓		✓	
		Estabilidad	9. Usted siente que la empresa brinda estabilidad laboral, y esto le permite estar motivado							✓		✓		✓		✓	
	10. La misión y propósito de la empresa, hacen que me sienta estable dentro del trabajo								✓		✓		✓		✓		
	Trascendental	Autorrealización	11. Usted siente que al laborar dentro de la empresa puede poseer una autorrealización permanente.							✓		✓		✓		✓	
			Usted siente que al laborar dentro de la empresa puede lograr metas personales.							✓		✓		✓		✓	
		Complacencia	13. Usted se siente satisfecho al realizar sus actividades.							✓		✓		✓		✓	

DESEMPEÑO: Robbins y Judge, (2014) quien definen al desempeño como: el cumplimiento en el esfuerzo humano de las tareas encomendadas teniendo consideración de elementos cívicos sumado con la capacidad de querer generar resultados positivos expresados en productividad. (p.65).	Desempeño de la Tarea	Conocimiento de Trabajo	14. Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo.							✓	✓	✓	✓				
			15. Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo.						✓	✓	✓	✓					
		Capacidad de Análisis	16. Posee capacidad de análisis frente a conflictos laborales.					✓	✓	✓	✓						
	17. Analiza las situaciones de conflicto laboral existente para proponer mejoras de desarrollo						✓	✓	✓	✓							
	Cívismo	Compromiso con visión y misión	18. Presenta un trabajo donde está de acorde con la misión - visión institucional								✓	✓	✓	✓			
			19. Colabora y coopera con sus compañeros de trabajo para metas específicas.						✓	✓	✓	✓					
		Confianza y Conocimiento	20. Brinda y comparte confianza a sus compañeros						✓	✓	✓	✓					
	21. Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas							✓	✓	✓	✓						
	Productividad	Resolución de Trabajo	22. Genera usted un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de sus funciones.								✓	✓	✓	✓			
			23. Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado.									✓	✓	✓	✓		
		Comportamiento	24. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades a pesar de quedarme horas extras.									✓	✓	✓	✓		
			25. Muestra un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo.									✓	✓	✓	✓		
		Alcance de metas	26. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones.									✓	✓	✓	✓		
			27. Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo.									✓	✓	✓	✓		
			28. Muestro un excedente del cumplimiento de metas.							✓	✓	✓	✓				

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## Anexo 3: Cuestionario

### Anexo 3.1 Cuestionario para evaluar la Motivación

Querido colaborador:

A continuación, se le presenta preguntas relacionadas para la medición de motivación. Cada una tiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra esta variable. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa, de acuerdo a la siguiente escala.

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

ÍTEMS		OPCIONES				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
<b>N°</b>	<b>Intrínseca</b>					
01	¿Considera usted que el sueldo que percibe satisface sus necesidades básicas?					
02	¿Su sueldo es suficiente para mantener o brindar apoyo a los miembros de su familia o personas cercanas?					
03	¿La empresa le da oportunidades de crecimiento económico?					
04	¿La empresa le da oportunidades de crecimiento profesional?					
05	¿Considera usted que la empresa para la cual labora toma en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?					
06	¿Considera usted que la empresa para la cual labora toma en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?					
	<b>Extrínseca</b>					
07	¿Se siente motivado a realizar actividades o decisiones, gracias a la seguridad que le brinda la empresa al apoyarle a pesar de equivocarse o presentarse situaciones complicadas?					
08	¿Se siente seguro sabiendo que la empresa brinda un plan de salud adecuado para usted y su familia?					
09	¿Usted siente que la empresa brinda estabilidad laboral, y esto le permite estar motivado?					
10	¿La misión y propósito de la empresa, hacen que me sienta estable dentro del trabajo?					
	<b>Transcendental</b>					
11	¿Usted siente que al laborar dentro de la empresa puede poseer una autorrealización permanente?					
12	¿Usted siente que al laborar dentro de la empresa puede lograr metas personales?					
13	¿Usted se siente satisfecho al realizar sus actividades?					

## Anexo 3.2 Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral

Querido colaborador:

A continuación, se le presenta preguntas relacionadas para la medición de desempeño laboral. Cada una tiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra esta variable. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa, de acuerdo a la siguiente escala.

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

ÍTEMS		OPCIONES				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
<b>Desempeño de la Tarea</b>						
01	¿Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo?					
02	¿Posee el conocimiento de las normas y especificaciones del trabajo?					
03	¿Posee capacidad de análisis frente a conflictos laborales?					
04	¿Analiza las situaciones de conflicto laboral existente para proponer mejoras de desarrollo?					
<b>Civismo</b>						
05	¿Presenta un trabajo donde está de acorde con la misión - visión institucional?					
06	¿Colabora y coopera con sus compañeros de trabajo para metas específicas?					
07	¿Brinda y comparte confianza a sus compañeros?					
08	¿Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas?					
<b>Productividad</b>						
09	¿Genera usted un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de sus funciones?					
10	¿Aporto soluciones cuando se genera un cuello de botella en algún tipo de servicio brindado?					
11	¿Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades a pesar de quedarme horas extras?					
12	¿Muestra un buen comportamiento predisponiéndome al ser productivo?					
13	¿. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo a la hora brindar una atención al cumplimiento de mis funciones?					
14	¿Alcanzo las metas establecidas de mi área de trabajo?					
15	¿Muestro un excedente del cumplimiento de metas?					

## Anexo 4: Base de datos de las variables

Tabla 17: base de datos de las variables

N° ENCUESTADOS	ITEMS																											
	MOTIVACIÓN													DESEMPEÑO LABORAL														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
E1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E2	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5
E3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
E4	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
E5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	3	5	3	3	4	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
E7	3	2	2	3	3	4	2	1	1	1	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1
E8	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
E9	3	3	3	4	4	4	4	1	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4
E10	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3
E11	2	2	2	3	4	3	2	1	1	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E13	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
E14	4	5	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E15	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E16	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
E17	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	3	3	4	2	4	3	4	2	5	2	2	3	2	3	3	4	2
E18	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
E19	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
E20	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3
E21	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3
E22	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2	1	1	4	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3
E23	2	4	4	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	4	2	2	1	4	3	2	4	2	1	3	4	1	2
E24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E25	5	5	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
E26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
E27	2	2	2	4	4	3	3	2	2	1	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
E28	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
E29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3
E30	3	3	1	1	3	3	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
E31	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
E32	3	2	1	4	2	3	4	2	3	1	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	1	3	1	3
E33	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
E34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: resultados obtenidos de las encuestas de los trabajadores administrativos y elaboración propia