



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores
de Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Huaranga Benavides, Angie Pamela (ORCID:0000-0003-3113-6763)

ASESOR:

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado en primer lugar a mis padres, por el apoyo tan grande que me brindaron en mi largo camino profesional, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Por eso les doy mi trabajo en ofrenda por su paciencia y amor, los amo.

Agradecimiento

El agradecimiento de este trabajo de investigación va dirigido en primer lugar a Dios, nuestro docente que sin su apoyo incondicional y paciencia en lo que corresponde a las asesorías no hubiera sido posible culminar con éxito. Por otro lado, agradezco también a todas las personas que hicieron posible que finalice esta investigación, a mis padres, hermanos, tíos, amistades, entre otras personas que me brindaron un granito de arena para cumplir mis sueños.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
4.1. Estadística descriptiva	24
4.2. Estadística Inferencial	32
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	42
Referencias	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Técnica e instrumento de correlación de datos	19
Tabla 2	Validación de instrumentos por juicio de expertos	20
Tabla 3	Estadística de fiabilidad: de Motivación y rendimiento laboral.....	21
Tabla 4	Estadística de fiabilidad de la variable motivación	21
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad de la variable rendimiento laboral	21
Tabla 6	Resultado descriptivo de la relación entre Motivación y Rendimiento Laboral	24
Tabla 7	Relación entre la remuneración salarial y rendimiento laboral	26
Tabla 8	Relación entre La Calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral	28
Tabla 9	Relación entre La capacitación y desarrollo del personal y rendimiento laboral.....	30
Tabla 10	Pruebas de normalidad de las variables de estudio	32
Tabla 11	Prueba de hipótesis correlacional entre la motivación y el rendimiento laboral.....	33
Tabla 12	Prueba de hipótesis correlacional entre la remuneración salarial y el rendimiento laboral	34
Tabla 13	Prueba de hipótesis correlacional entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral	35
Tabla 14	Prueba de hipótesis correlacional entre la capacitación y desarrollo del personal y rendimiento laboral.....	36

Índice de figuras

Figura 1	Representación de motivación y rendimiento laboral.....	24
Figura 2	Relación entre la remuneración salarial y rendimiento laboral.....	26
Figura 3	Relación entre la calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral	28
Figura 4	Relación entre La capacitación y desarrollo del personal y rendimiento laboral.....	30

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesus Maria 2022. Asimismo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal de nivel correlacional y aplicada. La población fue de 30 trabajadores, quienes fueron objetos de estudio para la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento el cuestionario, el mismo que fue sometido a la validez de contenido, teniendo como resultado 81% por la calificación de los expertos. Por otro lado, el análisis estadístico se desarrolló a través del programa SPSS versión 25, por medio del cual se obtuvo un Alfa de Cronbach de ,905 resultado de la prueba piloto, lo cual indico una confiabilidad muy alta. Finalmente, se obtuvo el resultado de Rho Spearman de 0,657 lo cual significa una correlación positiva considerable entre las variables, además se obtuvo un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ indicando que existe correlación entre ambas variables de estudio.

Por lo tanto, se concluye que, al mejorar las estrategias de motivación, mejora el rendimiento laboral.

Palabras clave: Capacitación, desarrollo personal, remuneración salarial, organización, rendimiento.

ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the relationship between motivation and work performance of workers in the company Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesus Maria 2022. Likewise, the research had a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design of a correlational and applied level. The population was 30 workers, who were objects of study for data collection through the survey technique, with the questionnaire instrument, the same that was subjected to content validity, resulting in 81% for the qualification of The experts. On the other hand, the statistical analysis was developed through the SPSS version 25 program, through which a Cronbach's Alpha of .905 was obtained from the pilot test, which indicated a very high reliability. Finally, the Rho Spearman result of 0.657 was obtained, which means a considerable positive correlation between the variables, in addition, a significance level of $\alpha = 0.05$ was obtained, indicating that there is a correlation between both study variables.

Therefore, it is concluded that, by improving motivation strategies, work performance improves.

Keywords: Training, personal development, salary compensation, organization, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación se podrá notar y se entenderá lo importante que es la motivación en el rendimiento laboral en diferentes puntos de vista ya sea sociales, laborales, emocionales, psicológicos, entre otros, también se acertara que la motivación tiene una relación con las emociones y como afecta en el rendimiento laboral.

Al nivel internacional las organizaciones van acogiendo distintos cambios de acuerdo con las inclinaciones de mercado. Es así como, Bohorquez (2020) nos menciona que: implementar un nuevo sistema exclusivamente para el talento humano, pues al no implementarlos genera disgusto entre los trabajadores que resta la producción en la organización y su trabajo no es valorado ni compensado. Uno de los principales problemas que podemos observar hasta el día de hoy la falta de motivación par aun buen rendimiento laboral, ahora para poder definir y tener más claro lo que se refiere el desempeño laboral en el trabajador es lo que transmite el individuo al momento de realizar sus actividades diarias referentes al cargo asignado y ahí se procede a su evaluación mensual para poder evaluar si es apto o no para el puesto asignado y no solo la empresa saldría beneficiada. De esta manera también los trabajadores pueden mejorar en sus capacidades y subir de rango en los profesionales, cabe resaltar que también va de la mano los beneficios que podríamos habilitarle como un buen ambiente de trabajo, un buen salario, etc.

Por otro lado, según Peña (2018) nos menciona que: Del mismo modo emergen distintas teorías que intentan examinar la esencia intrínseca sobre la motivación y sus teorías e implantar ¿Cómo la motivación despierta al ser humano con el objeto de reemplazar sus necesidades? Tal tenemos la posibilidad de comprender al ser humano como puede presentarse la motivación en la vida cotidiana y como emergen diferentes teorías para llevar a cabo con las necesidades que deseamos conseguir en lo gremial.

De esta manera podemos entender al ser humano como puede manifestarse la motivación en la vida diaria y como surgen diferentes teorías para cumplir con las necesidades que queremos lograr en lo laboral.

Según el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) (2019) Al nivel nacional el Perú ocupa el puesto 77 en el sostén del mercado laboral, cinco lugares menos que el año pasado. El Plan Nacional de Competitividad y

Productividad propone medidas para mejorar el desempeño de los pilares del mercado laboral, una de las cuales es promover un mercado laboral competitivo que genere condiciones para el empleo digno. Entre estas recomendaciones, cabe destacar el fortalecimiento de las técnicas de inspección vigentes a fin de fortalecer los derechos de los trabajadores.

En este contexto, el gobierno debe emprender las reformas laborales que el Perú necesita para innovar el ambiente necesario para que nuestros trabajadores se capaciten y empleen en sus sectores más productivos.

Al nivel local la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L. ubicada en el distrito de Jesús María, Lima, Perú, es una organización dedicada a la consultoría, ejecución de proyectos y obras de infraestructura eléctrica, electromecánica, civil y telecomunicaciones. La empresa lleva presentando problemas del rendimiento laboral debido a que las actividades asignadas no son muy buenas o los puestos de trabajo que desempeñan y no son medidos de acuerdo a su función o conocimientos que tiene el personal que labora, la razón por la cual el personal no se siente motivado es por muchas razones, su trabajo y logros no están siendo valorados, el clima laboral es incómodo, el salario que no es de acuerdo a las actividades que realiza el personal, la mala ubicación del puesto de trabajo. De esta manera podemos definir las estrategias de motivación que se debe incorporar en el personal que labora. Se revelará cómo surge la motivación en un individuo a través de los motivos o necesidades que lo impulsan a buscar la realización. También se mencionará la estrecha relación entre la motivación y el ambiente de trabajo, la importancia del comportamiento motivacional de empleados y gerentes, y cuán integral es. También, causas de los problemas de desempeño laboral, tales como falta de motivación, estrés y ansiedad, miedo, falta de autoestima y sentimientos de incompetencia personal, cambios en el ambiente de trabajo o en la organización, etc.

Según Schreiter (2020), afirma que muchas personas trabajan más duro por el reconocimiento personal de lo que hacen por dinero. Encontraron que, para motivar a una persona, primero debemos de reconocer lo que esa persona realmente quiere. En redes de mercadeo, a esto le llamamos, "Encontrar un porque, que te haga llorar". Queremos encontrar lo que tanto quieren y que crea una experiencia emocional para ellos.

De esta manera, podemos concluir que para un buen rendimiento laboral tenemos que evaluar qué es lo que se requiere y encontrar la motivación que se necesita en la organización.

También Ribes (2018), nos indica que la compensación mejora el desempeño laboral ya que se convierte en la herramienta de gestión más poderosa que las empresas utilizan hoy en día para guiar a los empleados en el fortalecimiento de sus objetivos comerciales. Por lo tanto, existe la necesidad de desarrollar paquetes de compensación que sean competitivos, atractivos y de alto valor para los empleados, vinculados a la productividad y los resultados comerciales. Eso quiere decir, que la retribución también es fundamental para el rendimiento laboral pues conlleva a una compensación que percibe directamente el trabajador por el esfuerzo realizado.

Según Sang-Choong (2022), indica lo siguiente: Esta descripción motivada de la empatía es particularmente importante para comprender las tendencias de evitación de la empatía en el lugar de trabajo. Muchas actividades en el trabajo requieren procesos de autocontrol deliberados, esforzados e intensivos en recursos para inhibir o modificar las respuestas automáticas para mantener comportamientos dirigidos a objetivos. Es así que, que la empatía en los trabajadores es importante en la organización y en trabajos en equipo.

Con los temas identificados se procedió a la formulación del problema general de la presente investigación:

¿Cómo se relaciona la motivación y el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022?

Así mismo, se describen los problemas específicos de la investigación:

- ¿Cómo se relaciona la remuneración salarial con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022?
- ¿Cómo se relaciona calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022?
- ¿Cómo se relaciona la capacitación y desarrollo del personal con el rendimiento laboral el trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022?

Justificación práctica: el presente trabajo de investigación se busca poder ver las necesidades de la empresa haciendo el estudio de nuestras dos variables, para poder aumentar el buen rendimiento de los trabajadores mediante la ayuda de estrategias que se va a incorporar en la empresa.

Justificación teórica: mediante esta justificación queremos lograr comprender bien sobre la importancia de nuestro título y la importancia que hay dentro de la organización, donde logrando con resultados que tendremos además de enfrentar la teoría y poder tener como resultado un entendimiento profundo de estas variables.

Justificación metodológica: mediante este método científico y ayudándonos en base a herramientas recolectores de información donde las encuestas, nos permitan poder ayudar a la organización además de justificar en que este trabajo se realizara de manera cuantitativa, tipo aplicable no experimental, de correlación.

Justificación social: el presente trabajo tiene una relevancia dentro de las organizaciones, relevancia social que pueda ayudar y ser de utilidad para todos para ello se proporciona ayuda para los que se presenten problemas con estas variables.

Y como objetivo general, es el siguiente:

Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022.

Además, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la relación entre remuneración salarial con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022.
- Identificar la relación entre la calidad de vida en el trabajo con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022.
- Identificar la relación entre la capacitación y desarrollo del personal con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022.

Continuando, obtuvimos como hipótesis general:

Existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022

Las hipótesis específicas que proponemos son las siguientes:

- Existe relación entre remuneración salarial con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022.
- Existe relación entre la calidad de vida en el trabajo con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022.
- Existe relación entre la capacitación y desarrollo del personal con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se hace referencia a los trabajos previos a nivel nacional:

Según Abasto y Vasquez (2021). Tesis “Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020”. La presente investigación es diseño no experimental, tipo correlacional y transversal. El propósito de este estudio fue disponer la relación entre las dos variables. El instrumento que se trabajara en la investigación es la técnica de recolección de datos la encuesta conformada por 20 ítems bajo escala tipo Likert con 5 categorías. El resultado de acuerdo a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman ($Rho = 0.535$) presenta una correlación positiva considerable y su significación aproximada 0.010 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Por lo tanto, es suficiente asegurar que existe una correlación entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los empleados de la empresa.

Según Tirado (2018). Tesis “Motivación del personal y la calidad de atención del personal en el seguro integral de salud, macro región norte” presentada en la universidad Cesar Vallejo. En la investigación se identifica que la tesis presentada es de nivel descriptivo, correlacional, obtiene un diseño no experimental, transeccional, utilizo el método cuantitativo. El propósito de la investigación es determinar el alcance de la semejanza entre la motivación de los empleados y una buena calidad de atención al cliente. La población de estudio incluyó un total de 2.500 servicios realizados en mayo y junio de 2018. La herramienta utilizada fue un cuestionario de motivación de 20 ítems. Los resultados obtenidos fueron que las dimensiones fisiológicas, seguridad y autorrealización se evaluaron en el nivel convencional, 67,4%, 56,3% y 50%, proporcionalmente, a diferencia de las dimensiones: el nivel de sociabilidad alto fue 54,9%, 46,9%. En conclusión, resulta que la primera variable está relacionada con la calidad de la atención. Esto significa que el personal puede estar motivado y aun así obtener buenos resultados con las actividades permitidas.

Según Rojas (2019). Tesis “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018”. El estudio es de nivel básico, de enfoque cuantitativo, de nivel

correlacional y diseño no experimental- transversal. El objetivo general de la investigación fue establecer un vínculo entre las dos variables. La población consta de 50 egresados. Ahora para la metodología se estableció que la muestra fue de 48 unidades de análisis y el muestreo de tipo no probabilísticos. Es de enfoque cuantitativo y se identificó que el nivel de motivación fue de nivel medio 29.2%, el desempeño de 54.2% y nivel bajo de 16.7%. En conclusión, se puede determinar que existe una coincidencia positiva y conservadora entre las dos variables mencionadas.

Según Tello (2018). Tesis “Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa del nivel secundario German Tejada Vela, Moyobamba 2017”. El propósito de este estudio es constituir la relación entre la motivación y el cumplimiento técnico de los docentes. En este estudio se identificó un diseño de investigación descriptivo pertinente para lograr los resultados de encontrar relaciones entre las variables de investigación, para lo cual se extrajo premeditadamente opiniones de una muestra conformada por 33 docentes de la escuela. Los dos cuestionarios consistieron en indicadores de tablas de manipulación de variables, cada una compuesta por 15 preguntas, y se estimaron mediante la escala de Likert. Los resultados obtenidos son que 84.8% docentes (28) se encuentran motivados y para la variable desempeño 78.7% docentes (26) tienen un buen nivel de desarrollo en sus actividades profesionales. En resumen, los docentes están animados por cumplir o realizar actividades dentro de la organización y pueden alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Según Suyon (2018). Tesis “Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora cervantes S.A.C. Chiclayo”. En este estudio se identificó que es de tipo aplicada y explicativa no experimental, es así como se ejecutó una muestra de 6 colaboradores. El objetivo de la presente investigación gestionar un plan de incentivos laborales para el desarrollo laboral. El instrumento utilizado fue una encuesta como técnica, esta fue elaborada en dos partes, la primera encuesta se presenta con 25 ítems en escala tipo Likert y la segunda encuesta por 11 preguntas de la productividad, con el fin de conocer la productividad de la empresa y poder enriquecer la información. En conclusión, al realizar el diagnostico se llegó a obtener resultados del 100% de los trabajadores 66% se encuentran insatisfechos y que la empresa tiene una productividad laboral media y se identificaron como los

factores más influyentes, y en los incentivos económicos, que los trabajadores se encuentran insatisfechos.

Por otro lado, planteamos los siguiente Antecedentes Internacionales:

Según Cadena (2019). Tesis “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha”. Se consiguió alcanzar en la presente investigación un estudio de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional y en el aspecto de metodología se presenta una población de 50 trabajadores de área operativa. El objetivo de este estudio fue identificar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño. Se utilizó el instrumento de cuestionario. Los factores que afectaron el apoyo laboral con puntajes bajos fueron 68% las necesidades de las relaciones y las medidas de impacto como la comprensión de las relaciones, la calidad de las relaciones y el trabajo en equipo de Envatub S.A. mientras que las necesidades de protección y seguridad se encuentran en un punto medio quiere decir que el personal no tiene un cuidado en el aspecto de reglas de seguridad.

Según Alarcón y Ramos (2020). Tesis “La motivación laboral de los empleados de la empresa IMAPAR Panamá, ciudad de Panamá” presentada en la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología. El objetivo de este estudio fue identificar la motivación laboral de los empleados de la empresa. Utilizando métodos cuantitativos, es de tipo descriptivo con diseño de campo transaccional, la población es de 8 colaboradores, la herramienta cuestionario anónimo se realiza la encuesta casi con preguntas cerradas y sencillas, en esta encuesta no se cuenta con muestra ya que por la poca población se puede llegar a 50 Se obtuvo % de trabajadores desanimados por salario, 25% en capacitación, 12.5% en comunicación y 12.5% en reconocimiento. Al final, se decidió que la empresa necesitaba mejorar porque estaba por debajo del salario mínimo y el salario no alcanzaba.

Según Molano (2018). Tesis “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores Millenials del rubro bancario, Boyacá, Colombia”, el propósito de la presente investigación es analizar si las estrategias de motivación del rubro bancario ejercen dominio en el desempeño laboral de los Millennials. Este es un estudio cuantitativo descriptivo, es un diseño no empírico, es de tipo transaccional,

la muestra comprende el 62,3% de la población, la cual equivale a 53 participantes, el instrumento que se utilizó fue de una encuesta a partir de la teoría de la motivación y la escala de necesidades de Maslow, que consta de tres segmentos, el primero para obtener información demográfica, el segundo segmento estará enfocado directamente a la motivación vista desde la escala de necesidades de Maslow y el tercer segmento estará enfocado en el desempeño laboral como se pudo observar en los anexos.

En conclusión, se logró obtener el resultado, que actualmente hay un alto nivel de los participantes que consideran estar seguros en sus lugares de trabajo con 72%. También se obtuvo la respuesta que la organización brinda beneficios a sus empleados por lo cual se encontraban motivados.

En cuanto a la teoría pertinente, la primera variable motivacional estudiada se define como:

Según Debbie, Leng, Shenhav, Braver (2022) afirmaron lo siguiente:

Es importante destacar que las personas a menudo se enfrentan a una mezcla, o "paquete", de incentivos positivos y negativos que pueden ocurrir en conjunto en relación con su comportamiento (p. ej., la motivación para ganar un buen salario y evitar ser despedido puede impulsar conjuntamente a un trabajador a asignar más esfuerzo para optimizar su desempeño en relación con cada incentivo solo). Un factor crucial a menudo descuidado en la neurociencia cognitiva estudios de motivación y control cognitivo es que el impacto de un incentivo negativo en el comportamiento puede depender en gran medida del contexto de cómo se agrupa (por ejemplo, un buen salario más el miedo a la terminación del trabajo pueden motivar a un individuo a aumentar su esfuerzo, mientras que un buen salario acompañado de críticas frecuentes y duras por parte de un supervisor puede hacer que esa misma persona disminuya su esfuerzo). Es así que, el salario puede llevar al trabajador a motivarse aún más en sus actividades laborales.

Según Tiia et al. (2022), La intención se basa en las creencias de un individuo de que el comportamiento objetivo conducirá a los resultados deseados (actitudes), que a otras personas significativas les gustaría que el individuo participe en el comportamiento (normas subjetivas) y que tienen los recursos personales para

realizar el comportamiento (percibido). Es así que, de acuerdo a las actitudes y comportamiento del trabajador puede integrarse en la organización eso conlleva también a una motivación.

Según Hauwert et. al. (2021) sustentaron que:

La regulación identificada, integrada e intrínseca son los tipos de motivación que están impulsadas por un locus interno de causalidad. Estos tres tipos de motivación también tienen los mismos sentimientos subyacentes (voluntad y libertad). Estar motivado autónomamente significa estar motivado por el interés propio en una actividad (es decir, regulación intrínseca) y/o porque uno acepta personalmente la importancia de la actividad para su organización (es decir, regulación identificada) o porque el valor de la actividad está en armonía con sus valores personales (es decir, regulación integrada). Cabe resaltar que, la motivación depende de las actividades asignadas al personal y de los valores que la organización tiene.

Según Chuanjingju (2019), considera que cuando las personas están reguladas externamente, su comportamiento está controlado por contingencias externas específicas, como recompensas tangibles o la evitación de un castigo. Con la regulación introyectada, los individuos administran por sí mismos las consecuencias contingentes. Por ejemplo, pueden sentirse orgullosos de sí mismos o culpables. Cuando las personas reconocen y aceptan el valor subyacente de un comportamiento, se regulan de manera más autónoma. Es así que, depende del comportamiento del trabajador se origina un pensamiento de sentirse orgullosos ellos mismo o de sentirse culpables en las actividades que puedan hacer.

Según Robbins y Judge (2009, citado por Gonzales 2021), hacen una delimitación dentro de lo que es la motivación organizacional y general indicando que en la organizacional se pretende satisfacer objetivos anticipadamente delimitados por la compañía y/o institución; mientras que en la general se pretende satisfacer cualquiera ejemplo de propósito.

Resulta más conveniente realizar la motivación organizacional por que se tiene las estrategias planteadas por la empresa y se puede tener claro con los trabajadores sus beneficios previamente en coordinación con gerencia.

Según Schreiter (2020) nos dice que mostrarles a los trabajadores como motivarse ¿Cómo? Quizá las personas quieren saber cómo conseguir sus sueños. Si le mostramos a las personas como lograr sus sueños, podremos motivarlos, si es correcto.

Es así que, es una idea fundamental para lograr que los trabajadores se motiven y que implica poder enseñarles cuáles son sus sueños o metas planteadas.

También Ribes (2018), define que el clima de confianza basado en las necesidades y la lealtad recíproca es necesario para generar un buen ambiente entre la empresa y sus empleados. La duración de tener un plan de acogida es variable, dependiendo de la complejidad del puesto, las diferencias con el desempeño anterior y la personalidad del empleado que ocupa el puesto.

Esto refiere a que tener un buen clima laboral conlleva a tener un buen rendimiento laboral y a que el trabajador se sienta en confianza.

Según Chiavenato (2018), los factores intrínsecos que influyen en el comportamiento humano, presentan una gran importancia en la motivación. Es difícil entender el comportamiento de las personas sin saber qué las motiva. No es fácil definir el concepto exacto de motivación, ya que se utiliza de muchas maneras diferentes. En términos generales, la motivación necesita la persona para tomar acción en sus actividades o al menos a crear un nuevo incentivo que logre realizar un cambio dentro de la organización.

Eso quiere decir, que el concepto de la motivación puede llegar a tener diferentes definiciones, y que de tal manera influye en el comportamiento del ser humano.

Para continuar con nuestra investigación, tendremos dimensiones relacionadas con motivaciones que nos revelarán nuestros autores subyacentes:

La remuneración salarial para (Chiavenato, 2018) Se refiere a las recompensas que recibe un individuo por realizar tareas organizacionales. Es básicamente un intercambio entre el trabajador y la empresa en que labora. A cada empleado se le negocia una compensación financiera y no financiera

Nos hace ver que la remuneración para el trabajador es un elemento esencial para que el trabajador se sienta satisfecho.

La calidad de vida en el trabajo para (Chiavenato, 2018) significa crear, mantener y mejorar un excelente ambiente de trabajo, ya sea físico, psicológico o social. Todo esto da como resultado un ambiente de trabajo agradable y amigable que mejora en gran medida el ambiente laboral quienes se encuentran trabajando dentro de la organización y, a su vez, de quienes están fuera de ella

Para que pueda nacer una buena calidad de vida en el trabajo se necesita de muchos factores que se tienen que desarrollar dentro de la organización como las condiciones ambientales.

La capacitación y desarrollo del personal para (Chiavenato, 2018) Significa preparar a las personas para el trabajo, mientras que la educación tiene como propósito preparar a las personas para el entorno dentro y fuera del trabajo. El objetivo de la formación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar sus objetivos organizacionales brindándoles la oportunidad de adquirir los conocimientos, las prácticas y los comportamientos que la empresa necesita.

Es así que, la capacitación y desarrollo del personal es importante en la vida profesional del trabajador que puede llevar a cabo a aumentar sus capacidades en el ámbito laboral.

Siguiendo con el estudio de investigación, se explica la segunda variable rendimiento laboral, citando a diferentes autores:

Según Ramme, Neumann, Donovan (2022), nos dicen que la capacidad cognitiva de un individuo puede influir en el entrenamiento de la memoria de trabajo porque la tarea es inherentemente laboriosa. Se puede proponer que la brecha entre la capacidad cognitiva limitada y el desempeño real de la tarea se salva mediante el esfuerzo mental. Para proteger la relativa escasez de recursos cognitivos, el esfuerzo mental se percibe como aversivo (o costoso), y la asignación del esfuerzo se realiza en relación con los beneficios percibidos. Es por eso que, al aplicar el entrenamiento laboral puede aumentar la capacidad y el desempeño en los trabajadores.

Según Ribes (2018) nos señala que, la evaluación es un proceso formal y sistemático que permite identificar, probar, evaluar, medir y administrar adecuadamente el rendimiento laboral de los trabajadores, cuyo propósito es

conocer si los empleados o trabajadores son productivos y si se puede mejorar su desempeño posteriormente.

Nos hace saber que el rendimiento laboral tiene que ser evaluado periódicamente para poder identificar a tiempo el nivel del proceso de las actividades realizadas de la empresa.

Según Xue, Turjman, Saravanan (2021), la terapia conductual está relacionada con el cambio de comportamiento. Aquí, la versión intensiva de la modificación del comportamiento se centra en el cambio de comportamiento, y el enfoque está en la preservación del orden en el manejo del comportamiento. Para los docentes del sector escolar, las habilidades de intervención conductual son especialmente relevantes. El control del comportamiento implica tanto actos como inacciones conscientes para maximizar la capacidad de los individuos para seleccionar actividades individualmente satisfactorias, eficientes y socialmente apropiadas. El comportamiento puede ejecutarse a través del modelado, la descompensación o la retribución. y actividades socialmente apropiadas. Esto quiere decir que, para un buen rendimiento laboral implica escoger actividades donde el personal se sienta seguro de sí mismo.

Según Anqi Luo et al., (2019), en un contexto de hospitalidad, los empleados de servicios que se esfuerzan por alinear su desempeño con los objetivos de la organización deben actuar profundamente para mostrar emociones positivas genuinas en lugar de mostrar emociones falsas a través de una actuación superficial. El líder transformacional puede inspirar a los empleados a cambiar sus emociones a través de una actuación profunda y no emociones falsas a través de una actuación superficial para brindar un servicio óptimo. Es así que, para el rendimiento laboral conlleva que el líder incite a los trabajadores a motivarlos constantemente.

Según Jedaia y Mehrez (2020), las organizaciones han utilizado las revisiones de desempeño para evaluar el grado de rendimiento en que se encuentra el trabajador, es decir, pueden ser una herramienta poderosa para motivar a los empleados a lograr los objetivos de la empresa al usarlas para recompensar, motivar, desarrollar y reestablecer el talento humano en el trabajo.

Es así que, el rendimiento laboral se necesita evaluar constantemente para poder identificar el nivel de desempeño.

También Salas y Huaranga (2018), nos dice que El desempeño laboral es la forma en que se realiza el trabajo, en la cual el trabajador puede llegar a alcanzar sus objetivos, incluida la forma en que se realiza el trabajo. Por ello, se observan las capacidades del trabajador, de qué manera las utiliza en el desarrollo de sus tareas, y en qué nivel las posee. En contexto, el rendimiento laboral es el comportamiento de los empleados en el trabajo que se les asigna y a la misma vez son evaluados.

Según Juárez y Palpa (2020), el desempeño laboral se refiere a los trabajos que se realiza constantemente por los trabajadores en la organización, en la que el trabajador logra el valor de los objetivos, incluida la forma en que se realiza el trabajo. Por ello, se observan las capacidades del trabajador, de qué manera las utiliza en el desarrollo de sus tareas, y en qué nivel las posee.

Es así que, el desempeño laboral se refiere a realizar las tareas asignadas para obtener el resultado que queremos llegar.

Según Perez (2019), Se dice que la ejecución es esta acción y el resultado de la ejecución. Es decir, cumplir compromisos, realizar actividades y participar en tareas. Esta acción también puede estar vinculada o asociada a una representación del rol. El concepto de logro generalmente se refiere al desempeño de una persona en un entorno profesional o académico.

Nos hace saber que el desempeño del trabajador está relacionado a las actividades que ejecuta de acuerdo al cargo que desempeña.

Para continuar con nuestra investigación, tendremos dimensiones relacionadas con el rendimiento laboral que nos revelarán nuestros autores subyacentes:

Métodos objetivos, según Ribes (2018), Miden el desempeño por lo que una persona obtiene de su trabajo. También llamado el resultado.

Quiere decir que evalúa el rendimiento del trabajador de acuerdo al resultado que obtiene de su actividad otorgada.

Métodos subjetivos, según Ribes (2018), Evaluar si un empleado tiene características específicas (evaluación de características) o exhibe un

comportamiento específico (evaluación de comportamiento).

En este contexto, se mide las capacidades que tiene el trabajador en su área y como se desarrolla en ella.

Método comparativo, según Ribes (2018), valoran de forma global al trabajador en comparación con otros.

Quiere decir que, el evaluador compara a cada empleado con todos los demás.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, según Bhandari (2021) el proceso de recopilar y analizar datos numéricos. Puede usarlo para encontrar patrones y medios, hacer predicciones, probar la causalidad y generalizar los resultados a una población más grande.

3.1.2. Tipo

Esta investigación se considera de tipo aplicada debido a que los conocimientos son aplicados en la práctica y a la vez mantener los estudios científicos con el fin de encontrar respuesta; por ello, Cherry (2020) dice que es una investigación dirigida a la solución de problemas prácticos. Este tipo de investigación es fundamental en la solución de problemas cotidianos que muchas veces afectan la vida, el trabajo, la salud y el bienestar general.

3.1.3. Nivel

Por otro lado, el nivel de la investigación viene a ser correlacional porque calcula la asociación estadística entre las variables sin el efecto de ningún valor atípico; debido a esto McLeod (2020), dice esta es una medida de cómo dos variables están interrelacionadas. Hay tres posibles resultados de los estudios de correlación: correlación positiva, correlación negativa y sin correlación.

3.1.4. Diseño

El diseño de la investigación fue tipo no experimental de corte transversal ya que la recopilación de información se hará por única vez; por esta razón, Rodríguez y Mendivelso (2018), nos define que el diseño no experimental son los objetivos que pueden perseguirse a través de estudios transversales o transeccionales; cada uno tiene cierta profundidad o amplitud en su enfoque del estudio de los fenómenos. Asimismo, la investigación fue de carácter descriptiva; puesto que, según Mejía (2020) detalla que proporciona brindar información acerca de qué, cómo y dónde se

relaciona el problema de investigación, sin responder primordialmente el “motivo” de este problema.

3.2. Variables y operacionalización

El presente estudio examinó dos variables mencionadas en la matriz de actividades enumeradas en el Anexo 1 de la investigación. Así mismo, Soetewey (2019) dice que, a diferencia de las variables cuantitativas, las variables cualitativas son variables que no son numéricas y cuyos valores encajan en categorías.

3.2.1. Motivación

Definición conceptual

Para Chiavenato (2018) hace énfasis “Esta es una fuerza impulsadora del comportamiento y puede ser el resultado de estímulos externos u originarse dentro de los pensamientos del humano. Es así que, la motivación está ligada al sistema cognitivo.” (p.41). Esto nos menciona que las actividades del ser humano están guiadas por su cognición que surge de la motivación.

Definición operacional

La motivación se midió a través de dimensiones como la remuneración salarial, calidad de vida en el trabajo y capacitación y desarrollo del personal, aplicándose cuestionarios y encuestas tipo Likert a los trabajadores de la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L. como técnica de medición.

3.2.2. Rendimiento laboral

Definición conceptual

Según Ribes (2018), señala que uno de los ámbitos en los que se mueve la dirección de RR.HH. es la evaluación del personal que es un proceso sistemático donde se valora a un individuo por sus características personales expresada periódicamente por un procedimiento, encargadas en tal sentido que conozcan al individuo y su trabajo (p.175). Podemos acotar que para evaluar el rendimiento laboral consta de un procedimiento en cada trabajador para poder observar su comportamiento.

Definición operacional

El rendimiento laboral fue medida a través de dimensiones como el método subjetivo, método objetivo y método comparativo del trabajador.

Se utilizarán técnicas de medición y cuestionarios tipo Likert como herramientas para los trabajadores de la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población en la investigación fue finita y estuvo compuesta por 30 colaboradores quienes laboran en la empresa de Luceal Ingenieros E.I.R.L., de este modo se puede decir que son el total de personal que tienen las mismas características. Según Moreno (2021), Es la persona, cosa o comportamiento en su totalidad que comparte algunos rasgos comunes que son observables en el lugar donde se lleva a cabo la investigación y en un momento determinado. Con esto se deduce que es un grupo de personas con la cual se desarrollara la investigación.

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión: Para esta investigación se tomó a los trabajadores que se encuentran en planilla.

Criterios de exclusión: En la presente investigación no se tomó al personal que se encuentra con recibo por honorarios.

3.3.3. Muestra

Para la presente investigación se empleó una muestra censal, debido a lo cual estuvo compuesta de 30 trabajadores, disponiendo la totalidad de población, dado que es finita. En este contexto, según Soto (2021), define la muestra censal todos los miembros que está compuesta de una población sean estudiados como si se tratase de una muestra.

3.3.4. Unidad de Análisis

La presente investigación se consideró al trabajador de la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L. que se encuentra laborando actualmente en la empresa

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La encuesta se utilizó como técnica de recogida de datos y se realizó a los empleados de la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L.; es así que, García (2020) nombra que las encuestas son un método realizado a través de una técnica de cuestionamiento que logra conocer aspectos relacionados con el grupo.

3.4.2. Instrumento

El instrumento para recoger datos fue un cuestionario que estuvo constituido por 24 ítems con un tipo de escala denominado Likert; es por ello que, Godoy (2020) define el cuestionario como herramienta de recogida de datos. En gran parte, se pedirá a los sujetos que respondan una serie de preguntas orales o escritas

Tabla 1

Técnica e instrumento de correlación de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Motivación	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento laboral	Encuesta	Cuestionario

- **Validez**

En este punto, el valor de la herramienta estuvo determinado por el juicio de expertos metodólogos de la Universidad César Vallejo, quienes analizaron el problema y así mismo lo calificaron, Hernández (2020) nos define que El juicio de expertos determina el nivel de conocimiento en el campo o la composición y el número de expertos necesarios para realizar una evaluación de herramientas.

Tabla 2*Validación de instrumentos por juicio de expertos*

Expertos	Mg. Cervantes Ramon, Edgar Francisco		Mg. Navarro Tapia, Javier Felix		Mg. Lopez Alfredo Alonso		Promedio por indicador		Promedio total
	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	
Claridad	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Objetividad	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Pertinencia	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Actualidad	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Organización	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Suficiencia	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Intencionalidad	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Consistencia	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Coherencia	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Metodología	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%
Total	80%	80%	80%	81%	80%	81%	80%	81%	81%

En la tabla 2, que fue aprobada por especialistas, quienes son expertos en la materia, de aspectos teóricos y metodológicos del estudio. De tal manera se tuvo un promedio calificado del instrumento de ambas variables del 81% lo cual es considerado una calificación como excelente.

Confiabilidad

Para calcular la validez de la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente de Alfa Cronbach, así se podrá determinar su acierto y precisión; por ello Manterola et al. (2018) afirman que la confiabilidad, combinada con otro concepto de efectividad, ofrece una variedad de escenarios, desde mediciones válidas y confiables hasta mediciones ineficaces y poco confiables.

Para el nivel de confiabilidad del instrumento en estudio se aplicó el Alfa de Cronbach teniendo en consideración la escala de valoración.

Por lo tanto, en el presente estudio se realizó la confiabilidad del instrumento aplicando el uso del análisis estadístico mediante el software SPSS versión 25, que

fue aplicado a 30 colaboradores, siendo estos el 80% de la muestra de la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L. considerado también la encuesta piloto, de la cual se obtuvieron los resultados en las siguientes tablas:

Tabla 3

Estadística de fiabilidad: de Motivación y rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	29

En la tabla 3 se revela la deducción, calculada mediante el Alfa de Cronbach de las dos variables. El resultado obtenido de la prueba piloto, fue de ,905 de acuerdo a la escala de valoración presentada en el Anexo 4, indica una confiabilidad muy alta. Así mismo, se realizó la prueba de confiabilidad a la primera variable; motivación.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de la variable motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	17

En la tabla 4, calculada mediante el Alfa de Cronbach, de la variable V1: motivación. El resultado obtenido fue de ,806 que de acuerdo a la escala de valoración presentada en el Anexo 3, indica una confiabilidad muy alta. Seguidamente se realizó el diagnóstico de la confiabilidad de la segunda variable; rendimiento laboral.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	12

En la tabla 5 se exhibe la deducción, calculada mediante el Alfa de Cronbach de la variable V2: rendimiento laboral. El resultado obtenido fue ,863 que es de acuerdo a la escala de valoración presentada en el Anexo 3, indica una confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimiento

La presente investigación comienza con la definición de un título que incluye dos variables cualitativas a saber, población, sitio de estudio, localidad y período. A esto le sigue la línea de base, seguida de la planificación de problemas generales y específicos; asimismo, la planificación de los objetivos del estudio y de las hipótesis propuestas, tanto en general como en particular, a la vista de los argumentos de la investigación. El estudio también cuenta con un marco teórico que captura antecedentes tanto locales como internacionales de acuerdo con los temas estudiados y las teorías asociadas por varios autores. Luego se desarrolló el método de encuesta utilizado para llevar a cabo esta tarea y se realizó a través de una encuesta excepcional a 30 trabajadores de Luceal Ingenieros E.I. RL por cada dato recolectado en el archivo de cálculo, dando paso a la recopilación de información usando el Programa de Microsoft Excel. Finalmente, analizamos los datos ordenados con el software estadístico SPSS para contrastar la hipótesis de que podemos ver si existe correlación entre las dos variables recogidas en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Se realizó un análisis descriptivo de la información obtenida mediante el uso de material exploratorio aplicable a cada variable y dimensión estudiada, extrayendo histogramas y tablas de frecuencia generadas por el software SPSS. Esto permitirá que, ingresando los datos, se obtendrán resultados estadísticos; según Matos, Contreras, Olaya (2020), nos dice que la estadística descriptiva se basa en recopilar, organizar, mostrar, analizar e interpretar de un conjunto de datos de una o más variables en las que el investigador está interesado.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

El estadístico utilizado dependió de la prueba de normalidad, entre ellos se elegirán los criterios estadísticos para el trabajo, los cuales se obtendrán en el desarrollo del trabajo. Según Riquelme (2019) se define como una rama de la estadística de la que pueden extraer conclusiones a partir de la información recopilada a través de la investigación de diversas muestras.

3.7. Aspectos éticos

El proceso investigativo se desarrolló en la empresa Luceal ingenieros E.I.R.L. De igual forma, para respaldar este estudio, cumpliremos con las normal APA previamente establecidas y nos basamos en las citas apropiadas de autores, teorías y, por lo tanto, antecedentes asociados con el título y el tema seleccionados. Respetar el consentimiento y la confianza que la empresa otorga al uso de la información y el uso de datos reales obtenidos a través de entrevistas con colaboradores tratados confidencialmente.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 6

Resultado descriptivo de la relación entre Motivación y Rendimiento Laboral

		Rendimiento Laboral			Total	
		Regular	Buena	Muy buena		
Motivación	Regular	Recuento	3	4	0	7
		% del total	10,0%	13,3%	0,0%	23,3%
	Buena	Recuento	0	10	10	20
		% del total	0,0%	33,3%	33,3%	66,7%
	Muy buena	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	3	14	13	30
		% del total	10,0%	46,7%	43,3%	100,0%

Gráfico de barras

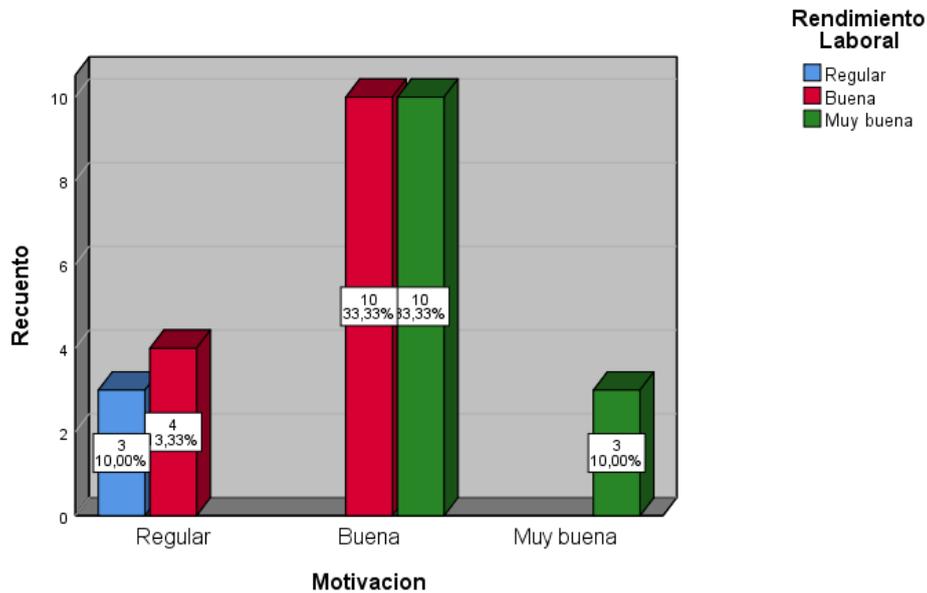


Figura 1 Representación de motivación y rendimiento laboral

En la tabla 6 y la figura 1 se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la variable: motivación y rendimiento laboral, de los cuales:

El 23.3% de los encuestados manifestaron que la motivación es regular; de los cuales 10% sostuvieron que el rendimiento laboral es regular, y el 13,3% indicaron que el rendimiento laboral es buena.

El 66,7% de los encuestados sostuvieron que la motivación es buena, de los cuales el 33,3% manifestaron que el rendimiento laboral es buena y el 33,3% indicaron que el rendimiento laboral es muy buena.

El 10% de los encuestados sostuvieron que la motivación es muy buena; de los cuales 10% expresaron que el rendimiento laboral es muy buena.

En resumen, del 100% de los encuestados, cualquiera sea el nivel de motivación; el 10% de los encuestados manifestaron que el rendimiento laboral es regular, el 46,7% sostuvieron que es buena, el 43,3% indicaron que es muy buena.

Tabla 7

Relación entre la remuneración salarial y rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral				Total
		Regular	Buena	Muy buena		
La Remuneración Salarial	Mala	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%
	Regular	Recuento	3	9	3	15
		% del total	10,0%	30,0%	10,0%	50,0%
	Buena	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0,0%	13,3%	23,3%	36,7%
	Muy buena	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	3	14	13	30
		% del total	10,0%	46,7%	43,3%	100,0%

Gráfico de barras

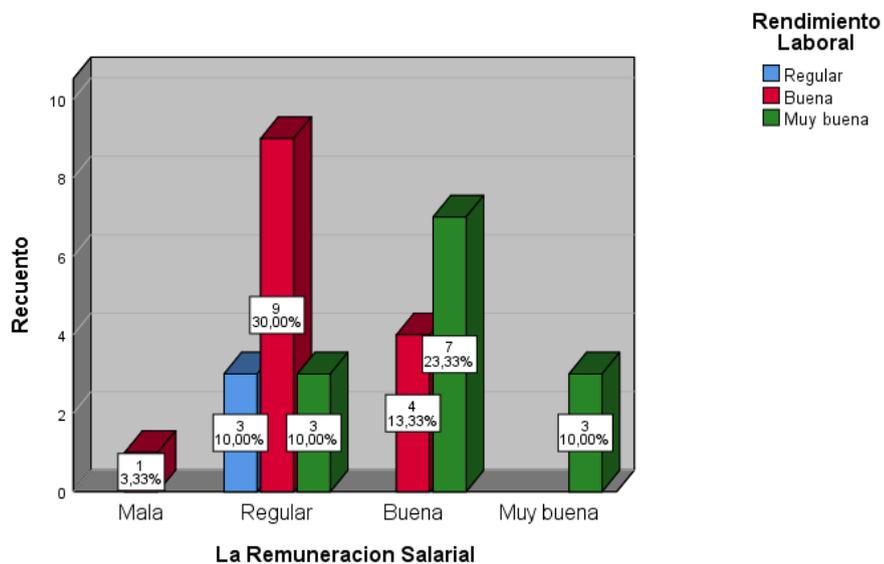


Figura 2 Relación entre la remuneración salarial y rendimiento laboral

En la tabla 7 y la figura 2 se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la variable: remuneración salarial y rendimiento laboral, de los cuales:

El 3,3% de los encuestados manifestaron que la remuneración salarial es mala; de los cuales 3,3% indicaron que el rendimiento laboral es buena.

El 50% de los encuestados sostuvieron que la remuneración salarial es regular; de los cuales 10% indicaron que el rendimiento laboral es regular, el 30% sostuvieron que el rendimiento laboral es buena y el 10% indicaron que el rendimiento laboral es muy buena.

El 36,7% de los encuestados indicaron que la remuneración salarial es buena; de los cuales 13,3% indicaron que el rendimiento laboral es buena y el 23,3% sostuvieron que el rendimiento laboral es muy buena.

El 10% de los encuestados indicaron que la remuneración salarial es muy buena; de los cuales 10% sostuvieron que el rendimiento laboral es muy buena.

En resumen, del 100% de los encuestados, cualquiera sea el nivel de la remuneración salarial; el 10% de los encuestados manifestaron que el rendimiento laboral es regular, el 46,7% sostuvieron que es buena, el 43,3% sostuvieron que es muy buena.

Tabla 8

Relación entre La Calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral			Total	
		Regular	Buena	Muy buena		
La Calidad de vida en el trabajo	Regular	Recuento	3	1	0	4
		% del total	10,0%	3,3%	0,0%	13,3%
	Buena	Recuento	0	12	10	22
		% del total	0,0%	40,0%	33,3%	73,3%
	Muy buena	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	3,3%	10,0%	13,3%
Total		Recuento	3	14	13	30
		% del total	10,0%	46,7%	43,3%	100,0%

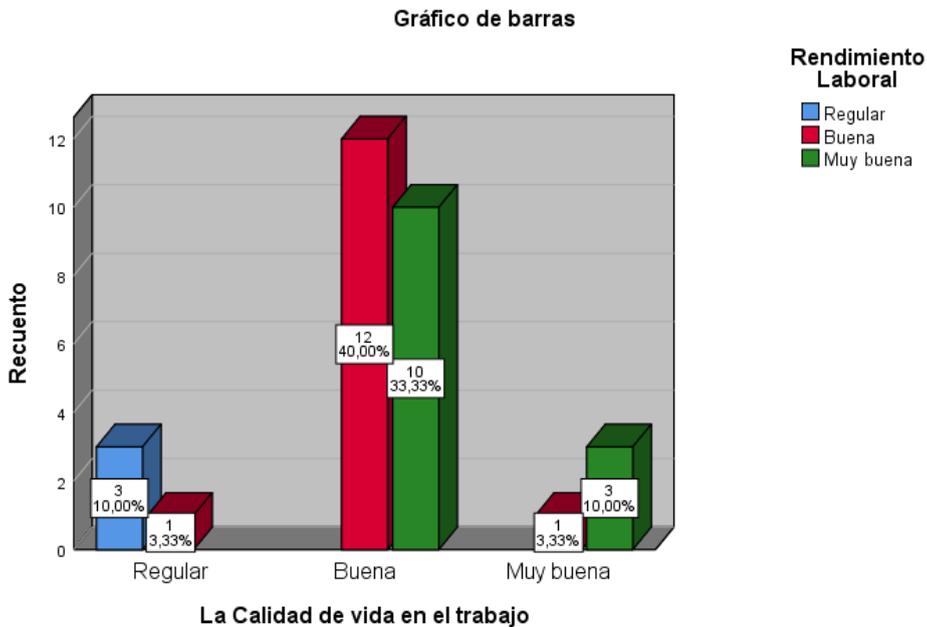


Figura 3 Relación entre la calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral

En la tabla 8 y la figura 3 se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la variable: la calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral, de los cuales:

El 13,3% de los encuestados indicaron que la calidad de vida en el trabajo es regular; de los cuales 10% indicaron que el rendimiento laboral es regular, el 3,3% sostuvieron que el rendimiento laboral es buena.

El 73,3% de los encuestados indicaron que la calidad de vida en el trabajo es buena;

de los cuales 40% indicaron que el rendimiento laboral es buena y el 33,3% sostuvieron que el rendimiento laboral es muy buena.

El 13,3% de los encuestados indicaron que la calidad de vida en el trabajo es muy buena, de los cuales 3,3% indicaron que el rendimiento laboral es buena y el 10% sostuvieron que el rendimiento laboral es muy buena.

En resumen, el 100% de los encuestados, cualquiera sea el nivel de la calidad de vida en el trabajo; el 10% de los encuestados manifestaron que el rendimiento laboral es regular, el 46,7% sostuvieron que el rendimiento laboral es buena y el 43,3% indicaron que el rendimiento laboral es muy buena.

Tabla 9

Relación entre La capacitación y desarrollo del personal y rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral			Total	
		Regular	Buena	Muy buena		
La Capacitación y desarrollo del personal	Regular	Recuento	3	1	0	4
		% del total	10,0%	3,3%	0,0%	13,3%
	Buena	Recuento	0	11	5	16
		% del total	0,0%	36,7%	16,7%	53,3%
	Muy buena	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0,0%	6,7%	26,7%	33,3%
Total		Recuento	3	14	13	30
		% del total	10,0%	46,7%	43,3%	100,0%

Gráfico de barras

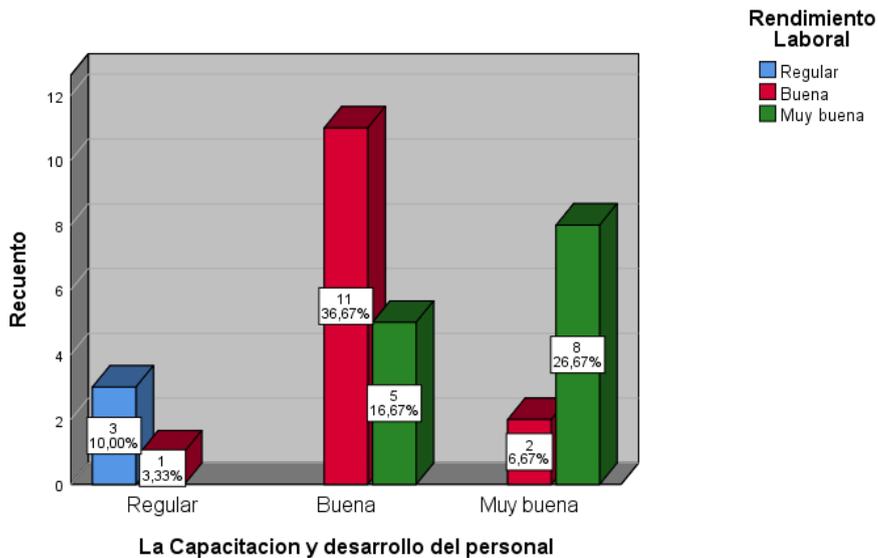


Figura 4 Relación entre La capacitación y desarrollo del personal y rendimiento laboral

En la tabla 9 y la figura 4 se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la variable: La capacitación y desarrollo del personal y rendimiento laboral, de los cuales:

El 13,3% de los encuestados sostuvieron que la capacitación y desarrollo del

personal es regular; de los cuales el 10% indicaron que el rendimiento laboral es regular y el 3,3% sostuvieron que el rendimiento laboral es buena.

El 53,3% de los encuestados sostuvieron que la capacitación y desarrollo del personal es buena; de los cuales el 36,7% indicaron que el rendimiento laboral es buena y el 16,7% sostuvieron que el rendimiento laboral es muy buena.

El 33,3% de los encuestados sostuvieron que la capacitación y desarrollo del personal es muy buena; de los cuales el 6,7% indicaron que el rendimiento laboral es buena y el 26,7% sostuvieron que el rendimiento laboral es muy buena.

En resumen, el 10% de los encuestados manifestaron que el rendimiento laboral es regular, el 46,7% indicaron que el rendimiento laboral es buena y el 43,3% sostuvieron que el rendimiento laboral es muy buena.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis:

H_0 = La distribución de los datos de la muestra es normal

H_1 = La distribución de los datos de la muestra es no normal

Regla de decisión

Si $p \geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si $p < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 10

Pruebas de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,359	30	,000	,740	30	,000
Rendimiento Laboral	,277	30	,000	,771	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10 se muestra el resultado de la prueba de normalidad, como la muestra fue menor a 50 elementos, se empleó el estadístico Shapiro-Wilk. El nivel de significancia $\alpha = 0.000$, en consecuencia, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir la distribución de los datos de la muestra es no normal. Corresponde en consecuencia aplicar en la contratación de la hipótesis el estadístico del Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H_0 = No existe relación entre La motivación y rendimiento laboral

H_1 = Existe relación entre La motivación y rendimiento laboral

Regla de decisión

Si $p \geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si $p < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 11*Prueba de hipótesis correlacional entre la motivación y el rendimiento laboral*

			Motivación	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

En la tabla 11 se presenta el resultado de la contrastación de la hipótesis general del Rho de Spearman arroja un resultado de ,657, que, de acuerdo a la escala de valoración del Rho de Spearman, presentado en el Anexo 2 se interpreta como correlación positiva considerable. De la misma manera el $P = ,000$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que se pudo rechazar la H_0 , es decir que existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral.

Tabla 12

Prueba de hipótesis correlacional entre la remuneración salarial y el rendimiento laboral

			La Remuneración Salarial	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	La Remuneración Salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

En la tabla 12 se presenta el resultado de la contratación de la hipótesis general del Rho de Spearman arroja un resultado de ,576, que, de acuerdo a la escala de valoración del Rho de Spearman, presentado en el Anexo 2 se interpreta como correlación positiva perfecta. De la misma el $P = ,000$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que se pudo rechazar la H_0 , es decir que existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral.

Tabla 13

Prueba de hipótesis correlacional entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral

			La Calidad de vida en el trabajo	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	La Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

En la tabla 13 se presenta el resultado de la contratación de la hipótesis general del Rho de Spearman arroja un resultado de ,545, que, de acuerdo a la escala de valoración del Rho de Spearman, presentado en el Anexo 2 se interpreta como correlación positiva perfecta. De la misma el $P = ,000$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que se pudo rechazar la H_0 , es decir que existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral.

Tabla 14

Prueba de hipótesis correlacional entre la capacitación y desarrollo del personal y rendimiento laboral

			La Capacitación y desarrollo del personal	Rendimien to Laboral
Rho de Spearman	La Capacitación y desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla 14 se presenta el resultado de la contratación de la hipótesis general del Rho de Spearman arroja un resultado de ,661, que, de acuerdo a la escala de valoración del Rho de Spearman, presentado en el Anexo 2 se interpreta como correlación positiva perfecta. De la misma el $P = ,000$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que se pudo rechazar la H_0 , es decir que existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten realizar la evaluación de la investigación con las premisas citadas en el marco teórico. Los resultados se muestran a continuación:

El objetivo general del estudio fue definir la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022. Del análisis de la tabla 11, se obtuvo como respuesta un Rho de Spearman = 0.657 lo cual evidencia una correlación positiva considerable entre la V1 y V2. Estos datos obtenidos fueron contrastados con el estudio de Rojas (2019), en su tesis titulada, "Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018", quien obtuvo como resultado un nivel de correlación de 0.587, el cual indicó que existe una correlación positiva moderada. Con los resultados analizados se puede confirmar la existencia de relación entre la motivación y el desempeño laboral, por otro lado, esta investigación discrepa por tener una correlación positiva considerable mientras que la investigación del autor Rojas (2019) obtuvo una correlación positiva moderada. Por su parte el autor Chiavenato (2018), definió a la motivación como una necesidad de cada persona para tomar acción en sus actividades o al menos a crear un nuevo incentivo que logre realizar un cambio dentro de la organización.

En cuanto al primer objetivo específico, determinar la relación entre remuneración salarial con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022, el descubrimiento mostrado en la tabla 12 indican un nivel de correlación positiva considerable, es decir un Rho de Spearman de ,576, evidenciando que existe relación considerable entre remuneración salarial y rendimiento laboral. Esta información fue comparada con la investigación de los autores Abanto y Vasquez (2021), en su tesis titulada "Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca en el año 2020", donde obtuvo como resultado una prueba de Rho de Spearman de ,535, el cual indicó que existe una correlación positiva considerable entre las variables. De acuerdo con los resultados analizados se afirma que existe relación entre remuneración salarial y el rendimiento laboral, así

mismo, esta investigación tiene coincidencia a la investigación de los autores Abanto y Vásquez (2021) pues tienen la misma correlación.

De igual forma el autor Chiavenato (2018), la remuneración salarial se refiere a las recompensas que recibe un individuo por realizar tareas organizacionales. Es básicamente un intercambio entre el trabajador y la empresa en que labora.

En relación con el segundo objetivo específico, identificar el nexo entre la calidad de vida en el trabajo con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022. Del análisis de la tabla 13, se obtuvo como respuesta un Rho de Pearson = 0.545 lo cual evidencia una correlación positiva considerable entre la calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral, este resultado demuestra que tienen una relación considerable. La información fue comparada con la investigación del autor Tirado (2018), en su tesis “Motivación del personal y la calidad de atención del personal en el Seguro Integral de Salud, macro región Norte”, quien obtuvo como resultado una correlación entre las variables a través de la prueba de Rho Spearman de ,498 la misma que indicó una correlación positiva media. De acuerdo con los resultados analizados se afirma que existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral, así mismo, esta investigación discrepa por tener una correlación positiva considerable mientras que la investigación del autor Tirado (2018) obtuvo una correlación positiva media.

Además, el autor Chiavenato (2018), la calidad de vida en el trabajo significa crear, mantener y mejorar un excelente ambiente de trabajo, ya sea físico, psicológico o social.

En cuanto al tercer objetivo específico, reconocer el vínculo entre la capacitación y desarrollo del personal con el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022, los hallazgos mostrados en la tabla 14 indicaron un nivel de correlación positiva considerable, es decir un Rho de Spearman de 0.661, evidenciando que existe relación considerable entre la capacitación y desarrollo del personal con el rendimiento laboral. Esta información fue comparada con la investigación del autor Tello (2018), en su tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017”, la investigación concluyó con una correlación alta entre la motivación y el desempeño laboral por que se

obtuvo un Rho de Spearman 0.829. De acuerdo con los resultados analizados se afirma que existe relación entre la capacitación y desarrollo del personal con el rendimiento laboral, así mismo, esta investigación discrepa por tener una correlación positiva considerable mientras que la investigación del autor Tello (2018) obtuvo una correlación alta. De la misma manera Chiavenato (2018), definieron que la capacitación y desarrollo del personal significa preparar a las personas para el trabajo, mientras que la educación tiene como propósito preparar a las personas para el entorno dentro y fuera del trabajo.

VI. CONCLUSIONES

En referencia a los objetivos establecidos y a los resultados obtenidos del estudio, se extraen las siguientes conclusiones:

Primera. Con respecto al objetivo general se logra determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022, obteniendo un valor de sig. (bilateral)=0.000 < 0.005 y con un Rho = 0,657 lo que indica una correlación positiva considerable. En conclusión, al mejorar las estrategias de la motivación, mejora el rendimiento laboral de la empresa creando un buen desempeño en sus actividades dentro de la organización.

Segunda. Con respecto al primer objetivo específico, se logra identificar la relación entre remuneración salarial y rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022, obteniendo un valor de sig. (bilateral) = 0.000 < 0.005 y con un Rho = 0,576 lo que indica una correlación positiva considerable. En conclusión, la remuneración salarial, son la base primordial en las empresas, puesto que satisface las necesidades básicas de los trabajadores mejorando el rendimiento laboral del colaborador y la productividad.

Tercera. Con respecto al segundo objetivo específico, se puede identificar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022, obteniendo un valor de sig. (bilateral) = 0.000 < 0.005 y con un Rho = 0,545 lo que indica una correlación positiva considerable. En conclusión, la calidad de vida en el trabajo se constituye como la estrategia más utilizada pues promueve una sensación de seguridad y desarrollo personal/profesional entre los trabajadores. Por lo tanto, su inclusión como estrategia en la organización mejora el rendimiento laboral de los colaboradores.

Cuarta. Con respecto al tercer objetivo específico, se logra identificar la relación entre la capacitación y desarrollo personal y el rendimiento laboral del trabajador en la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L., Jesús María 2022, obteniendo un valor de sig. (bilateral) = 0.000 < 0.005 y con un Rho = 0,661 lo que indica una correlación

positiva considerable. En consecuencia, de esta forma se puede lograr un buen desempeño si se mejora la formación y el desarrollo personal, que juegan un papel fundamental en la realización de tareas y proyectos, la interacción en el entorno laboral y la realización de las labores que se les encomiendan a los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

La investigación presenta las siguientes sugerencias:

Primera. Se aconseja a la gerencia general y al área de recursos humanos de la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L. para que formulen estrategias de motivación, que les permita a los trabajadores aumentar su productividad pues la motivación es el acompañante que nunca puede faltar en momentos difíciles para la compañía, dado que es el motor que mueve en cualquier trabajo.

Segunda. Se propone mejorar la remuneración salarial para lograr que todos los trabajadores sean compensados justa y equitativamente lo cual permitirá un buen desempeño laboral. Así mismo se tendrá que coordinar con el área de recursos humanos para la realización de una adecuada evaluación de los trabajadores que implique una remuneración justa y equitativa de los trabajadores en la empresa.

Tercera. Se aconseja al área de recursos humanos establecer acciones para ayudar a promover la calidad de vida en el trabajo para lograr una satisfacción relacionado con las actividades ejecutadas en el entorno corporativo, dado que tiene un impacto positivo en el crecimiento tanto del trabajador como de la empresa.

Cuarta. Se recomienda al área de recursos humanos implementar técnicas en lo que corresponde a la capacitación y desarrollo personal, con la finalidad de mejorar las competencias individuales para determinar el tipo de contenido que debe tener su formación para que los trabajadores desarrollen y apliquen todas las competencias requeridas para su afiliación.

Referencias

- Abanto Abanto, D. & Vasquez Saldaña, D. (2021) Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el 2020 Repositorio Institucional-UPAGU La Universidad de Cajamarca.
- Anqi, L., Priyanko, G., Lindsey, L., Madera, Juan., (2019) Transformational leadership and service recovery performance: The mediating effect of emotional labor and the influence of culture from <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.011>
- Al-Jedaia, Y., y Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 2077–2088 from <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Alarcon, M. & Ramos, Y. (2020) La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, Ciudad de Panamá Repositorio Institucional-UNICYT Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología
- Bohórquez, E., Perez, M., Caiche W., & Benavides Rodriguez, A., (2020). Sitio web para socializar los resultados científicos generados en áreas de las ciencias sociales, humanísticas, económicas y técnicas, como apoyo ala docencia y a la investigación “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización”. *Revista Universidad y Sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bhandari, P., (2021) What Is Quantitative Research? Definition, Uses and Methods from <https://www.scribbr.com/methodology/quantitative-research/>

- Cadena Alarcon, E. (2019) La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia d Pichincha Repositorio Institucional- Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Chuanjingju, J. (2020) Work motivation of safety professionals: A person-centred approach from <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104697>
- Chiavenato, I., (2018) Las personas en Décima Edición Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones (pp. 41-413)
- Cherry, K., (2020) How Applied Research Is Used in Psychology from <https://www.verywellmind.com/what-is-applied-research-2794820>
- Debbie, Leng, Shenhav, Braver (2022) Aversive motivation and cognitive control from <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2021.12.016>
- Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) (2019). Sitio web que se compromete a ayudar a los líderes a dar forma a mercados laborales más saludables e inclusivos, y a garantizar una transición justa para los trabajadores en economías de alta tecnología y cada vez más bajas en carbono.
<https://www.weforum.org/topics/employment-and-skills>
- García Córdova, F., (2020) Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario Repositorio Institucional Universidad de Sonora Unidad Regional Centro
<http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- Godoy Rodríguez, C., (2020) Sitio web enfocado en las temáticas Gestión de la Información para la Investigación “Guía básica para diseñar un cuestionario”
<https://tesisdeceroa100.com/guia-basica-para-disenar-un-cuestionario/>

- Gonzales Tomiyana, M. (2021) Motivación Intrínseca y Extrínseca y su relación con la satisfacción laboral en el consorcio Nefrológico del Norte Chiclayo-2019 Repositorio institucional-Universidad Nacional del Perú
- Hauwert et. al. (2021) The impact of enabling performance measurement on managers' autonomous work motivation and performance from <https://doi.org/10.1016/j.mar.2021.100780>
- Hernandez, J., Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación Revista Espacios <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>
- Juarez Zegarra, M., & Palpa Ramos, J., (2020). Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. del distrito delcercado de Lima 2018 Repositorio Institucional Universidad Peruana de las Américas.
- Manterola, C., Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Matos Uribe, F., Contreras Contreras, F., & Olaya Guerrero, J., (2020) Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS- Asociación de Bibliotecólogos del Perú <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Mcleod, S., (2020) Correlation Definitions, Examples & Interpretation from <https://www.simplypsychology.org/correlation.html>
- Mejia Jervis, T., (2020) Pagina web dedicada a brindar información de cualquier tipo al nivel mundial "Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos" <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Min, X., Fadi, T., Vijayalakshmi, S., (2021) A labor safety performance and involvement of workers in accident reduction and prevention from <https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101560>

- Molano Matallana, A. (2018) Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millenials del rubro bancario. Boyacá, Colombia
Repositorio Institucional-Universidad de Buenos Aires, Argentina
- Moreno Galindo, E., (2021) Sitio web dedicado a difundir actividades referentes del proceso de metodología de investigación, que analicen y evalúen en forma conjunta los diversos aspectos que componen la investigación científica “Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis”
<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Peña Rivas, H., (2018). Sitio web para contribuir con el progreso científico.
Igualmente les da cabida a investigadores de otras Instituciones fuera de sus fronteras “Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional”. *Revista Cientific.*
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Pérez, J. (2019). Sitio web para buscar definiciones de palabras. Definición.
<https://definicion.de/desempeno/>
- Ramme, R., Neumann, D., Donovan, C., (2022) The relationship between cognitive ability and motivation during cognitive tasks of varying complexity from
<https://doi.org/10.1016/j.lmot.2022.101782>
- Ribes Giner, G., (2018). Sistema de retribución en Universidad Politécnica de Valencia (Ed.). Dirección de Recursos Humanos Gestión de Personas. (pp. 196-2015)
- Rojas Rosales, O. (2019) Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 Repositorio Institucional-UCV Universidad CesarVallejo
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F., (2018) Pagina Web dedicada al conocimiento científico “Diseño de investigación de Corte Transversal”
https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseno_de_investigacion_de_Corte_Transversal

Riquelme, M., (2019) Este sitio web contiene temáticas esenciales relacionadas con la administración de empresas, economía, marketing e ingeniería “Estadística Inferencial (definición y método)” <https://www.webyempresas.com/estadistica-inferencial-definicion-y-metodo/>Schreiter, Tom. (2020). Porque las técnicas de desarrollo personal son limitadas en Fortune Network Publishing (Ed.) Motivacion. Accion. Resultado. (pp. 60-106).

Sunyoung Oh & Sang-Choong Roh (2022) Intrinsic motivation for work activities is associated with empathy: Investigating the indirect relationship between intrinsic motivation for work activities and social support through empathy and prosocial behavior from <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111487>

Suyon Urquizo, J. (2018) Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora cervantes SAC. Chiclayo Repositorio Institucional- UCV Universidad Cesar Vallejo

Salas Meza, E., & Huaranga Jimenez, K., (2018). El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol MinigSolutions Unidad Carahuacra Junin, 2018 Rpositorio Institucional Universidad Nacionla Daniel Alcides Carrión.

Soetewey, A., (2019) Website dedicated to the medium publication that shares concepts, ideas and codes “Variable types and examples” from <https://towardsdatascience.com/variable-types-and-examples-cf436acaf769>

Soto, E., (2021) Sitio web dedicado a resolver consultas metodológicas y estadísticas de forma gratuita y compartimos conocimiento a través de artículos elaborados por profesionales especialistas en investigación “Muestreo y tamaño de muestra para una tesis” <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>

Tirado Novoa, L. (2018) Motivación del personal y la calidad de atención del personal en el seguro integral de salud, macro región norte Repositorio Institucional- UCV Universidad Cesar Vallejo

- Tello Diaz, A. (2018) Motivación y desempeño laboral en ellos docentes de la institución educativa del nivel secundario German Tejaga Vela, Moyobamba 2017 Repositorio Institucional-UCV Universidad Cesar Vallejo
- Tiia et al. (2022) Personality, motivational, and social cognition predictors of leisure-time physical activity from <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102135>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala Medición
VARIABLE 1: La Motivación	Para Chiavenato (2018) hace énfasis “que es el impulso a la acción y puede ser consecuencia de un estímulo externo o generar internamente por los procesos mentales del individuo. En este aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de cognición” (p.41). Esto nos menciona que las actividades del ser humano están guiadas por su cognición que surge de la motivación.	La motivación fue medida a través de dimensiones como la remuneración salarial, calidad de vida en el trabajo y capacitación y desarrollo del personal, utilizando como técnica de medición la encuesta y el cuestionario tipo Likert a los trabajadores de la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L.	La remuneración salarial	Remuneración directa	1-2	Ordinal (1) Mala (2) Regular (3) Buena (4) Muy buena
				Remuneración indirecta	3-4	
				Condiciones ambientales de trabajo	5-6	
			La capacitación y desarrollo del personal	Seguridad laboral	7-8	
				Planeación de la capacitación	9-10	
				Tecnología educativa	11-12	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala Medición
VARIABLE 2: Rendimiento Laboral	<p>Según Ribes (2018), señala que uno de los ámbitos en los que se mueve la dirección de RR.HH. es la evaluación del personal que es un proceso sistemático donde se valora a un individuo por sus características personales expresada periódicamente por un procedimiento, encargadas en tal sentido que conozcan al individuo y su trabajo (p.175). Podemos acotar que para evaluar el rendimiento laboral consta de un procedimiento en cada trabajador para poder observar su comportamiento.</p>	<p>El rendimiento laboral fue medida a través de dimensiones como el método subjetivo, método objetivo y método comparativo del trabajador. Se usará como herramienta la técnica de medición y el cuestionario tipo Likert a los trabajadores de la empresa Luceal Ingenieros E.I.R.L.</p>	Métodos Objetivos	Retroalimentación	13-14	Ordinal (1) Mala (2) Regular (3) Buena (4) Muy buena
				Eficiencia	15-16	
			Métodos Subjetivos	Puesto de trabajo	17-18	
				Trabajo en equipo	19-20	
				Productividad	21-22	
				Desempeño laboral	23-24	

Anexo 02. Escala de valorización de Rho de Spearman

Rango de decisión del Rho de Spearman

Rango de decisión del Rho de Spearman	
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	-0.01 a -0.10
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Anexo 03. Escala de Alfa de Cronbach

Niveles de confiabilidad

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

Fuente: Gamarra, et al (2015)

ANEXO 04. *Instrumento de recolección de datos*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FICHA DE ENCUESTA

Buenos días, estimado cliente.

Las siguientes preguntas son realizadas con motivos estrictamente académicos, las respuestas ayudarán a completar una investigación sobre el marketing digital y el posicionamiento de marca, motivo por el cual, la información recepcionada es confidencial.

Instrucciones: La respuesta deberá ser marcada con un aspa (x)

Escala de valoración	1	2	3	4
	Mala	Regular	Buena	Muy Buena

VARIABLE		Opción de respuesta			
V.1 La Motivación		1	2	3	4
N°	Ítems	Mala	Regular	Buena	Muy buena
1	Remuneración directa: ¿Considera que su remuneración actual aporta lo suficiente para cubrir necesidades básicas de su hogar?				
2	¿Cree usted que la remuneración que recibe dentro de la empresa va de acuerdo con las funciones que realiza?				
3	¿Considera usted que su remuneración es justa en comparación con otro trabajador que realiza las mismas funciones que usted?				
4	Remuneración Indirecta: ¿Cree usted que es adecuado recibir un bono por el buen desempeño?				
5	¿Sus horas extras con recompensadas económicamente?				
6	¿La empresa te otorga incentivos laborales económicos por la consecución de unos objetivos determinados?				
7	Condiciones ambientales de				

	trabajo: ¿Las herramientas de trabajo (computadora, celular, impresora, útiles) que le proporcionan son adecuadas para cumplir de manera efectiva con sus actividades en el trabajo?				
8	¿En su lugar de trabajo está expuesto a temperaturas extremas?				
9	¿Cree usted que el ambiente de trabajo es el adecuado para el desarrollo de sus labores?				
10	Seguridad laboral: ¿Las instalaciones del área donde laboran facilitan su trabajo?				
11	¿La empresa le brinda capacitaciones acerca de los riesgos en su salud y seguridad relacionados con su trabajo?				
12	¿Los colaboradores que cuentan con equipos de seguridad están capacitados para su uso?				
13	Planeación de capacitación: ¿Cree Ud. que el nivel de aprendizaje adquirido en la capacitación le ayuda a mejorar su desenvolvimiento laboral?				
14	¿La empresa realiza capacitaciones cuando ingresa un nuevo trabajador?				
15	¿Se planea adecuadamente las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a las necesidades de la empresa?				
16	Tecnología educativa: ¿La transmisión virtual de la capacitación contribuyeron a mejorar su nivel de aprendizaje?				
17	¿Considera que es suficiente la tecnología virtual en la capacitación laboral?				

VARIABLE		Opción de respuesta			
V.2 Rendimiento laboral		1	2	3	4
Nº	Ítems	Mala	Regular	Buena	Muy buena
18	Retroalimentación: ¿La empresa realiza evaluaciones en cada trabajador sobre su rendimiento laboral?				
19	¿Se le capacitó para conocer sus funciones de trabajo?				
20	Eficacia: ¿Cuándo planifica la forma de hacer un trabajo procura obtener el mayor provecho de los recursos con los que cuenta para lograr con éxito la tarea?				
21	¿Cuándo es líder de algún equipo divide entre todas las responsabilidades, tomando en cuenta el tiempo con que cuenta?				
22	Puesto de trabajo ¿Se aplican técnicas de selección para contratar personal idóneo?				
23	¿Desarrollas tu trabajo según los requisitos de tu puesto de trabajo?				
24	Trabajo en equipo: ¿Se reúne con frecuencia con las personas de su equipo de trabajo a fin de aclarar dudas?				
25	¿El equipo de trabajo tiene claramente definida las metas establecidas?				
26	Productividad: ¿Tiene la capacidad para atender asuntos laborales bajo presión?				
27	¿Se considera productivo en la actividad encomendada?				
28	Desempeño laboral: ¿Las labores realizadas son más eficientes que las de sus compañeros?				
29	¿Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores?				

Anexo 05. Validación de instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

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

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : La motivación

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 25 de febrero del 2022

Firma de experto informante
 DNI N°06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: : Mg. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del instrumento: HUARANGA BENAVIDES, ANGIE PAMELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Rendimiento laboral

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N°06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: HUARANGA BENAVIDES, ANGIE PAMELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

80

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : La motivación

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N°08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- 1.5. Autor del instrumento: HUARANGA BENAVIDES, ANGIE PAMELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Rendimiento laboral

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

81%

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N°08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- 1.5. Autor del instrumento: HUARANGA BENAVIDES, ANGIE PAMELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : La motivación

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 80 %

Ate, 25 de febrero del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N°09460324

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- 1.5. Autor del instrumento: HUARANGA BENAVIDES, ANGIE PAMELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Rendimiento laboral

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

81 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N°09460324

Anexo 05: Carta de autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 10 de enero del 2022

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Ate.

A través del presente, Aldo Viacava Najera, identificado (a) con DNI N° 06967251 representante de la empresa/institución Luceal Ingenieros E.I.R.L. con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Angie Pamela Huaranga Benavides

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada.....

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

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

Atentamente,

LUCEAL INGENIEROS EIRL.

ALDO VIACAVA NAJERA
Gerente General

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Aldo Viacava Najera

Cargo Gerente General.

