



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los  
trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Camarena Chavez, Carmen Rosa (ORCID: 0000-0001-5920-4233)  
Goyzueta Tapia, Eiffel Andreé (ORCID: 0000-0003-0214-3788)

**ASESOR:**

Mgtr. Infante Takey, Henry Ernesto (ORCID: 0000-0003-4798-3991)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo a Dios por darnos las fuerzas necesarias para seguir adelante, a nuestros padres y familiares por su constante apoyo.

Los autores.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

Un agradecimiento especial a nuestro asesor Mgtr. Infante Takey, Henry Ernesto por su constante apoyo.

Los autores.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	44

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad .....	24
Tabla 2 Desmotivación y desempeño laboral: Correlación .....	25
Tabla 3 Regulación externa y desempeño laboral: Correlación .....	26
Tabla 4 Regulación introyectada y desempeño laboral: Correlación.....	27
Tabla 5 Regulación identificada y desempeño laboral: Correlación .....	28
Tabla 6 Regulación intrínseca y desempeño laboral: Correlación.....	29
Tabla 7 Motivación laboral y desempeño laboral: Correlación .....	30

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1 Esquema de investigación .....	19
Figura 2 Desmotivación y desempeño laboral: Correlación .....	25
Figura 3 Regulación externa y desempeño laboral: Correlación .....	26
Figura 4 Regulación introyectada y desempeño laboral: Correlación .....	27
Figura 5 Regulación identificada y desempeño laboral: Correlación.....	28
Figura 6 Regulación intrínseca y desempeño laboral: Correlación .....	29
Figura 7 Motivación laboral y desempeño laboral: Correlación .....	30

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo establecer la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey. Fue una investigación cuantitativa de diseño no experimental transversal correlacional. La muestra seleccionada fue de 40 colaboradores de la empresa APC Corporación en su sede de Huarmey. El instrumento para la recolección de datos para la motivación laboral fue el test de Gagné et al. (2012) y para el desempeño laboral el test de Koopmans et al. (2013). Ambos instrumentos fueron validados por tres expertos y se determinó su confiabilidad a través del Alfa de Crombach de 0.977 y 0.965. Los resultados indicaron que hay una influencia moderada positiva significativa entre la motivación laboral ( $Rho = 0.537$ ;  $p\text{-valor}=0.000$ ), regulación introyectada ( $Rho = 0.412$ ;  $p\text{-valor}=0.008$ ), regulación identificada ( $Rho = 0.534$ ;  $p\text{-valor}=0.000$ ), regulación intrínseca ( $Rho = 0.472$ ;  $p\text{-valor}=0.002$ ) en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey. Por otro lado, hay una influencia baja positiva de la desmotivación ( $Rho = 0.366$ ;  $p\text{-valor}=0.02$ ), regulación externa ( $Rho = 0.399$ ;  $p\text{-valor}=0.011$ ) en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey.

**Palabras clave:** Motivación laboral, desempeño laboral, organización

## **Abstract**

The objective of this research was to establish the influence of work motivation on the performance of the employees of the company APC Corporation, Huarmey. It was a quantitative research of non-experimental cross-correlational design. The selected sample was 40 employees of the APC Corporation company at its headquarters in Huarmey. The instrument for data collection for work motivation was the Gagné et al. (2012) and for job performance the Koopmans et al. (2013). Both instruments were validated by three experts and their reliability was determined through Cronbach's Alpha of 0.977 and 0.965. The results indicated that there is a significant positive moderate influence between work motivation (Rho = 0.537; p-value=0.000), introjected regulation (Rho = 0.412; p-value=0.008), identified regulation (Rho = 0.534; p-value =0.000), intrinsic regulation (Rho = 0.472; p-value=0.002) in the work performance of the workers of the company APC Corporation, Huarmey. On the other hand, there is a low positive influence of demotivation (Rho = 0.366; p-value=0.02), external regulation (Rho = 0.399; p-value=0.011) in the work performance of the workers of the company APC Corporation, Huarmey.

**Keywords:** Work motivation, work performance, organization

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los recursos humanos se consideran activos importantes de una organización que deben ser competentes de acuerdo con sus campos y tener un buen desempeño en el lugar de trabajo. Si bien los recursos humanos es una prioridad en las nuevas tendencias y experimentó cambios importantes en cuanto a su reposicionamiento y nuevos roles en las empresas, la gestión de estos se ha convertido en un plan estratégico en la organización (Jatobá et al., 2019).

El desempeño de los recursos humanos debe ser considerado ya que puede afectar el progreso de la organización y los objetivos a alcanzar. En el último período, la selección de miembros profesionales puede mejorar el desempeño organizacional y para que tengan buen rendimiento, se necesita alta moral. Los empleados que tienen la moral alta estarán felices y prestarán toda su atención a su trabajo. La motivación puede utilizar a una persona usando toda su energía y mente para completar el trabajo (Pak et al., 2019).

Los empleados altamente motivados trabajarán con total iniciativa, responsabilidad y disciplina, además de ser efectivos al hacer el trabajo. Con el desempeño del trabajo, todo el trabajo se completará con resultados satisfactorios y como se esperaba. Un líder debe ser capaz de brindar todo el apoyo para la motivación y el buen desempeño, incluso cuando toma decisiones en la organización, por lo que necesitamos un sistema que ayude a los líderes a tomar dichas decisiones (Ufua et al., 2020).

El entorno empresarial en rápida evolución, incluye una competencia feroz, lo que obliga a las empresas a llevar a cabo diversas estrategias para sobrevivir. Una de las estrategias está relacionada con el compromiso activo de los empleados para lograr el mejor desempeño. Hoy en día las organizaciones enfrentan el desafío de cómo gestionar la rotación laboral; la presión competitiva masiva, altas demandas de la empresa y las situaciones de trabajo han provocado una disminución en la motivación de los empleados (Varma, 2017).

APC Corporación es una compañía 100% de capitales peruanos que posee en el mercado más de 43 años como líder en los rubros de hotelería especializada, alimentación colectiva, facilities management, limpieza de oficinas, mantenimiento y servicios complementarios en diversos sectores. En la ciudad de Huarney tiene una sucursal que brinda los servicios de hotelería, alimentación

colectiva, limpieza de oficinas, mantenimiento y servicios complementarios con 40 colaboradores que prestan servicios a la empresa Antamina y socios estratégicos dentro del campamento Puerto Punta Lobitos en Huarmey. La organización se encuentra en constante crecimiento por lo que es importante motivar a sus colaboradores con la finalidad de que mejoren sus indicadores de desempeño laboral. Para la empresa APC es muy importante manejar su operación con altos indicadores de calidad y servicio al cliente, por lo que el desempeño de sus colaboradores es de principal importancia, en los últimos tiempos, se ha observado que la satisfacción de los clientes es poco favorable en cuanto al servicio que se le brinda y esa satisfacción depende básicamente de la poca motivación que impacta en el desempeño de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey.

En consecuencia, se determinó la siguiente pregunta: ¿cuál es la asociación de la motivación laboral y desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey? Este estudio tiene justificación práctica puesto que el estudio de las variables permite identificar la relación entre las mismas y establecer recomendaciones que puedan apoyar las decisiones de los ejecutivos de la empresa APC y convertirlas en ventajas competitivas. Ayudará a integrar el uso de ambas variables relacionadas al servicio que provee la empresa, con la intención de aumentar el nivel de fidelización de sus clientes, dando prioridad a las necesidades e intereses de los colaboradores mediante la utilización efectiva de los diferentes mecanismos de motivación que impulsen su desempeño; se beneficiará principalmente a la empresa para que pueda mejorar las decisiones en función a los resultados expuestos y, de esa forma incrementar los niveles de fidelización en la organización.

También tiene justificación teórica puesto que la variable desempeño laboral considera la Escala de Desempeño Laboral propuesto por Koopmans et al. (2013) mientras que la variable motivación laboral considera la Escala de la Motivación Laboral diseñado por Gagné et al. (2012); ambos marcos teóricos de alcance mundial han sido utilizados en múltiples investigaciones en diferentes empresas de distintos sectores industriales lo que justifica esta investigación. Asimismo, este estudio tiene relevancia social puesto que los datos recogidos servirán a las empresas que prestan similares servicios a la empresa APC

Corporación para identificar y posteriormente establecer recomendaciones para mejorar tanto en la motivación como en el desempeño de su personal, lo que impactará en colaboradores más eficientes y mejor motivados lo que se traduce en una mejor sociedad.

Tiene justificación metodológica debido a que usa en todo momento el método científico, asimismo el presente trabajo de investigación utilizó los cuestionarios como instrumento de recolección de datos, las cuales permitieron obtener información relevante respecto a las variables en estudio, teniendo como población a los colaboradores de la empresa APC sucursal Huarmey.

El objetivo general fue establecer la asociación de la motivación laboral y desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey. Como objetivos específicos se tuvo: (1) Analizar la influencia de la desmotivación en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; (2) Describir la influencia de la regulación externa en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; (3) Conocer la influencia de la regulación introyectada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; (4) Describir la influencia de la regulación identificada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; (5) Conocer la influencia de la regulación intrínseca en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

Como hipótesis principal tenemos,  $H_0$ : no hay influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey. Las hipótesis específicas serían: (1)  $H_0$ : no hay influencia de la desmotivación en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; (2)  $H_0$ : no hay la influencia de la regulación externa en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; (3)  $H_0$ : no hay influencia de la regulación introyectada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; (4)  $H_0$ : no hay influencia de la regulación identificada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; (5)  $H_0$ : no hay influencia de la regulación intrínseca en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, tenemos en Indonesia a Wuryani et al. (2021) elaboraron un estudio que tuvo como objetivo obtener resultados en la evaluación de desempeño de los colaboradores a través de un sistema de apoyo a la decisión sobre el liderazgo situacional con la motivación laboral como variable de conexión con el desempeño de los empleados. Esta investigación se realizó en una empresa sin fines económicos, del Instituto Nacional Zakat que administra ZISWAF (Zakat, Infaq, Shodaqoh y Waqf) sociales, fondos sociales y RSC (Responsabilidad Social Corporativa). Se usó un tipo de investigación cuantitativa con un número de 70 encuestados con una técnica de muestra saturada. En el análisis de datos se utilizó Smart PLS 3.0 que resultó en la constatación de que el sistema de apoyo a la decisión en el liderazgo situacional no había sido capaz de contribuir a mejorar el desempeño de los empleados. Concluyeron que la presencia tecnológica en la toma de decisiones semiestructuradas debe basarse en datos suficientes para ayudar a mejorar la motivación y el rendimiento de los colaboradores. Afirmaron que el liderazgo todavía se usa para tomar decisiones no estructuradas sin prestar atención a los datos almacenados en el sistema de desempeño. Los indicadores de desempeño no están bien atendidos por lo que el valor generado de este estudio muestra resultados negativos.

Por otro lado, en Ecuador, Verdesoto (2021) estudió el desempeño laboral y la motivación de los colaboradores del área administrativa del Consejo de la Judicatura en Cantón Esmeraldas en el 2019. Utilizó una metodología descriptiva – correlacional cuantitativa no experimental. Empleó una entrevista y encuesta a dos autoridades y 36 colaboradores. Dentro de sus resultados los empleados públicos cuentan con factores intrínsecos bien definidos, en los factores extrínsecos existen ciertas deficiencias como pocas felicitaciones por el buen desempeño, mínimas oportunidades de promoción y ausencia de reconocimiento público. Existen valores positivos en cuanto a la productividad, competencia, y relación, sin embargo, existen falencias en la capacitación y comunicación dentro de la compañía. Finalmente, propusieron estrategias de motivación, para que con su aplicación se aumente la productividad en los trabajadores fortaleciendo así a la institución.

Del mismo modo, Niati et al. (2021) en Indonesia analizó como objetivo el efecto de la formación en el rendimiento laboral y desarrollo profesional mediando la motivación laboral. Fue un estudio cuantitativo donde los encuestados en este estudio fueron empleados de PT. Asam Jawa en la Regencia de Labuhanbatu del Sur, que asciende a 135 empleados. El recojo de los datos en este estudio fue mediante un cuestionario. El proceso de distribución de cuestionarios se llevó a cabo vía online (formulario de Google). Los datos recopilados se procesaron mediante Amos Software Versión 23. Los resultados mostraron que el entrenamiento y la motivación pueden mejorar el desempeño laboral. La capacitación, la motivación y el desempeño laboral pueden mejorar el desarrollo profesional de empleados en el trabajo.

Así también, Caiza (2020) en Ecuador describió el desempeño de los trabajadores de la compañía Aropiainc S.A. con el fin de desarrollar estrategias para incrementar el desempeño de sus empleados, mediante la motivación y la capacitación. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, utilizando el cuestionario de Gabini y Salessi utilizando la Escala de Desempeño Individual aplicado a 18 empleados. Dentro de sus resultados se obtuvo un desempeño laboral bajo, mala comunicación entre los empleados y el gerente y mala planificación de las tareas. Concluyendo, el desempeño laboral se vincula de manera directa y positiva ( $Rho\ 0.67$ ) con la productividad de la compañía. Propuso una estrategia de motivación que incluyó los siguientes procesos: involucrar, ubicar, desarrollar, recompensar y supervisar al personal.

Asimismo, Sitopu et al. (2021) en Indonesia realizaron un estudio que tuvo como objetivo conocer y analizar el efecto de la motivación, la disciplina laboral y la compensación en el desempeño de los empleados de forma parcial y simultánea. Esta investigación se llevó a cabo en PT. Sinar Jernih Suksesindo. El número de muestras estudiadas ascendió a 130 empleados. Los datos utilizados en este estudio son los datos primarios que los investigadores obtienen directamente de la fuente. El resultado de este estudio estableció que la motivación, el liderazgo y la compensación presentan significativamente un buen impacto en el desempeño de los colaboradores con un valor  $sig < 0,001$ . Los factores que afectan el desempeño incluyen la disciplina laboral, la compensación y la motivación. Se necesita disciplina de trabajo para producir un buen

desempeño; con disciplina, los empleados intentarán hacer el trabajo tanto como sea posible y el rendimiento resultante será mejor. La disciplina debe imponerse en una organización o empresa porque sin una buena disciplina de los empleados, es difícil para las empresas alcanzar sus objetivos. La clave del éxito de la organización en el logro de sus metas es la disciplina. Una disciplina es una forma de conciencia o disposición de una persona para obedecer todas las regulaciones organizacionales o de la empresa y las normas sociales aplicables.

Asimismo, en Estados Unidos, Menges et al. (2017) indicaron que el apoyo familiar es una de las razones primordiales por la que las personas trabajan, pero, extraordinariamente, pocos estudios han investigado sobre el impacto en la motivación familiar. Con base en la teoría de la motivación social y la definición conductual, sugieren que la motivación familiar mejora sustancialmente el rendimiento laboral, disminuyendo el estrés y aumentando la fuerza en realizar su trabajo, siempre y cuando exista poca motivación intrínseca. Los datos recopilados de la encuesta varias veces en Maquiladora, México, a menudo respaldan su modelo. En concreto, encontramos que la motivación familiar mejora parcialmente el rendimiento laboral al proporcionar fuerza y energía, pero no al disminuir el estrés, cuando la motivación intrínseca es baja. Llegaron a la conclusión de que el apoyo familiar proporciona una poderosa fuente de motivación que puede mejorar el rendimiento laboral.

Por otro lado, en Canadá, Singh (2017) indicó que comprender la motivación en la fuerza laboral ayuda a tener una dinámica de ambiente de trabajo que enriquece y satisface a los trabajadores. Su análisis se realizó en 98 estudiantes de la MLS concluyendo que los motivadores intrínsecos son mucho más influyentes y que los factores intrínsecos tienen un papel determinante en la motivación de los trabajadores y ponen más esfuerzo para crear una cultura de respeto, reconocimiento, confianza y autonomía al adaptar sus estrategias de gestión para aprovechar las emociones de sus compañeros de trabajo.

Asimismo, Pratama (2020) buscó describir la motivación y el ambiente de trabajo con la finalidad de incrementar el desempeño de los colaboradores en la Implementación de la Unidad de Trabajo en la Carretera Nacional I Metropolitana de Yakarta. Utilizó el método descriptivo con enfoque asociativo, teniendo una muestra de 60 encuestados. Sus resultados indicaron que la motivación y el clima

institucional impactan positivamente en el desempeño. Se acepta que hay una influencia positiva entre el ambiente de trabajo y la motivación en el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, Inayat et al. (2021) quienes estudiaron la influencia que ejerce la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores en organizaciones del sector privado de Pakistán. Para ello, se seleccionaron 60 empleados, mediante el método de muestreo aleatorio de tres tipos de organizaciones, hospitales, bancos y universidades. Según los hallazgos el tipo de ocupación mostró una relación significativa con la satisfacción laboral. Concluyeron que los empleados satisfechos tuvieron un mejor desempeño en comparación con los empleados insatisfechos, contribuyendo así a un papel significativo en la mejora de sus organizaciones.

Por otro lado, en Pakistán, Saleem et al. (2021) en su estudio examinaron la relación del estrés laboral debido al COVID-19 y el desempeño laboral. Fue cuantitativo, correlacional de muestra de 213 trabajadores bancarios utilizando un método de muestreo por conveniencia. Visitaron dieciséis sucursales bancarias diferentes en Rawalpindi e Islamabad, Pakistán. Los empleados del banco participaron voluntariamente en la encuesta del cuestionario. Contactaron a 375 empleados bancarios que trabajan desde sus oficinas durante la pandemia de COVID-19. Recibieron 245 cuestionarios de los cuales se tomaron como válidos 213. Los resultados revelaron que COVID-19 genera negativamente el impacto en la tarea y el desempeño contextual y un impacto positivo en el desempeño adaptativo. De manera similar, la prevalencia de la cultura de la seguridad modera significativamente las relaciones de estrés y desempeño.

Asimismo, Manjarrez et al. (2020) buscaron analizar el vínculo motivacional para mejorar el desempeño de los trabajadores en ocho hoteles ubicados en Ecuador. Fue descriptivo, aplicado a una muestra de 38 empleados. Concluye la autonomía del colaborador es la relevante para potenciar su motivación, en este contexto los trabajadores manifiestan que la motivación interna resulta ser más fundamental que la externa, y que esta motivación interna se basa por lo general en el dinero. Dentro de los factores que influyen negativamente en el desempeño tenemos a la remuneración, en el sentido que no se ubica una relación del colaborador entre su reconocimiento económico y sus responsabilidades, las

oportunidades de crecimiento y las opciones para estudiar también son factores a tomar en cuenta.

Por otro lado, Wairimu (2017) analizó el impacto que ejerce la motivación en el desempeño de los colaboradores de una compañía de Nairobi. Fue de índole propositivo que analizó a 50 trabajadores. Los hallazgos indicaron que la administración de la empresa utilizó de forma parcial el establecimiento de metas motivacionales en sus trabajadores. La gerencia permitió que los empleados se involucraran en el establecimiento de metas, aunque no las encontraron desafiantes ni difíciles. El estudio también mostró que hubo una falta de capacitación y desarrollo regulares para que los empleados mejoren sus habilidades y conocimientos. Además, no hubo un programa de tutoría para los empleados ni durante la incorporación ni para lograr sus objetivos. El estudio mostró que los empleados no consideraban que el pago recibido y el paquete de beneficios fueran competitivos en comparación con otras organizaciones inmobiliarias.

Asimismo, Madora (2016) trató de averiguar cómo la motivación afecta el desempeño de 122 empleados de una organización en Somalia. Los resultados indicaron que la compañía no utilizó recompensas monetarias para motivar a sus empleados, solo recompensas no monetarias como roles de toma de decisiones, reconocimiento, promociones y horarios de trabajo flexibles. Los empleados no estaban satisfechos con la forma en que se diseñó su trabajo y las tareas que realizan. Los empleados necesitan formación para potenciar sus habilidades, actitud hacia el trabajo y conocimientos, así como para incrementar su ética laboral y su confianza en sí mismos.

Por otro lado, Ghaffari et al. (2017) estudiaron el vínculo que genera la motivación y el desempeño, conjuntamente con el factor motivacional más influyente en una universidad de Malasia. Se analizaron 103 cuestionarios de empleados no académicos. Fue descriptivo – correlacional. El análisis mostró que la responsabilidad es muy influyente para el desempeño laboral, seguido por los beneficios complementarios.

En cuanto a los antecedentes nacionales, en Piura, Cornejo (2020) desarrolló un plan de capacitación con el fin de potenciar el desempeño laboral de los empleados de la empresa Cablemax. Fue descriptiva, proyectivas no

experimental, con muestra de 49 empleados. Los hallazgos del estudio pusieron en evidencia la falta de capacitación, no se analizan tareas y el comportamiento inapropiado de los empleados. Se propuso un programa de capacitación con los siguientes insumos: el análisis de necesidades, implementación, la planificación y evaluación del programa de capacitación.

Así también, en Lima, Ramírez (2020) en su estudio propuso estrategias de gestión organizacional en mejoras del desempeño laboral en una clínica oftalmológica. Fue de enfoque mixto proyectivo con una muestra de 30 empleados. Los resultados evidenciaron falta de revisiones de desempeño y programas de desarrollo, falta de cultura organizacional por no haber identidad con la organización, además de una organización rígida y burocrática. La propuesta se enfoca en implementar un sistema de evaluación del desempeño y un programa de desarrollo, así como en remodelar la cultura y la estructura organizacional a través de la gestión organizacional general.

Asimismo, Checa (2020) hizo un diagnóstico del desempeño de los empleados en CMAC Piura S.A.C. cuyo fin fue desarrollar estrategias de gestión del recurso humano que apoye en desarrollar habilidades, actitudes y conocimientos. Se realizó un cuestionario a 36 empleados y los resultados revelaron falta de oportunidades de desarrollo y formación, no se conoce el plan estratégico, entre otras cosas, no existe una adecuada comunicación en la compañía. A partir de esto, se construye una estrategia de pasos, orientada a gestionar el talento desde el inicio, y brindar seguimiento para potenciar el desempeño de los empleados.

Por otro lado, Durand y Romero (2019) analizaron el aspecto motivacional de los integrantes de una empresa de prestigio en el sector retail en Huancayo. Fue descriptiva – exploratoria. Los hallazgos mostraron que los factores que son críticos en la compañía son: salario, ascensos, capacitación, rotación, que afectan significativamente en la productividad; concluyendo en la elaboración de un plan con 66 actividades teniendo en cuenta la responsabilidad, el tiempo, sus indicadores con el propósito correspondiente.

Asimismo, Nolzco et al. (2021) determinaron los factores predominantes de motivación en el personal de una compañía de servicios en Lima. Estudio de enfoque mixto, con muestra de 30 colaboradores. Los resultados muestran una

falta de motivación en cuanto a reconocimientos, bonificaciones de incentivos, recompensas, salario y el aspecto de autonomía. La flexibilidad temporal, la retroalimentación, la integración, la financiación de la investigación y la apertura a nuevas soluciones se consideran los factores predominantes.

Por otro lado, Chávez et al (2020) buscaron identificar los factores que impactan en la motivación del servicio público en un municipio del Perú. Fue un estudio cualitativo, el método aplicado, las unidades informantes correspondieron a ocho colaboradores que actualmente laboran en la institución. Los cuatro factores que incluyen la motivación correspondiente a la vocación de servicio, el informe de gestión, el clima organizacional adecuado se basa en el respeto y la lealtad al lugar de trabajo. Las condiciones económicas no son alentadoras, y la capacitación constante para resolver los casos de acuerdo con la normativa vigente y no vulnerar los derechos de los ciudadanos.

Asimismo, Acosta y Muñoz (2020) buscaron evaluar la correspondencia motivacional de los colaboradores conjuntamente con el desempeño, en la compañía Curacao de Chepén. Fue un estudio aplicado, correlacional de corte transversal. La población de este estudio fue de tipo censal conformada por 25 empleados de la empresa en mención, los instrumentos fueron el cuestionario. Concluyó que existe una correspondencia moderada positiva tomando como dimensiones de la motivación a los factores intrínsecos y los factores extrínsecos.

Uno de los conceptos más antiguos y famosos es definir la *motivación* como un proceso que involucra tres factores importantes: persistencia, dirección e intensidad; los cuales Robbins & Judge (2013) refieren los esfuerzos de un individuo para lograr metas propuestas. García (2012) respecto a la motivación laboral, indicó que a mitad del siglo XX nacieron teorías en torno a la motivación y, desde donde se relacionó con el desempeño laboral y con la satisfacción personal al momento de realizar su trabajo. Los iniciales estudios concluyeron que un colaborador que se encuentre motivado es más productivo y responsable, y también, podría crear un mejor ambiente de trabajo (p.6).

La motivación laboral se conceptualiza como procesos influyentes en la persistencia, dirección e intensidad interna del esfuerzo interno que realiza una persona para obtener un propósito (Parra et al., 2019).

Es de suma importancia recordar que cada empleado posee distintos objetivos y necesidades que cumplir. Donde, Jiménez y Medina (2016) argumentan que la motivación en el lugar de trabajo es el resultado de múltiples factores extrínsecos e intrínsecos, tanto grupales como individuales. Estos factores incluyen: las circunstancias familiares y personales, las metas profesionales, el ambiente de trabajo, la comunicación entre los colegas y el gerente, y cómo se resuelven los conflictos y otros (p. 6). Por todo lo anterior, la motivación laboral juega un papel importante en las compañías, especialmente en lo concerniente de la gestión del talento, pues permitirá lograr sus objetivos marcados en la organización. Entonces, la gestión del talento debe investigar las necesidades que tiene cada persona para motivarse (Lope et al., 2013).

Por otro lado, Ryan y Deci (2000) indicaron que hay tres clases de motivación: (a) motivación intrínseca, (b) desmotivación y (c) motivación extrínseca; estas a su vez se subdividen en dimensiones que pasaremos a detallar en los siguientes párrafos. La motivación laboral, utilizará un cuestionario sugerido por Gagné et al. (2012) que incluye 19 ítems. Es importante definir claramente que la motivación incluye las siguientes dimensiones: (a) regulación externa, (b) desmotivación, (c) regulación intrínseca, (d) regulación introyectada, y (e) regulación identificada.

En primer lugar, la *desmotivación* se define como un proceso por el cual los individuos no dan valor a lo que hacen (Ryan y Deci, 2000). Cabe indicar que existe desmotivación por falta de habilidades o competencias específicas, por creencias personales, creencias en las habilidades y por frustración ante la incapacidad para realizar una acción (Pelletier et al., 1995).

La *regulación externa* se refiere a generar premios y recompensas, manteniendo lejos los castigos. La *regulación introyectada*, relacionado con la expectativa de las personas de autoaprobación. La *regulación identificada* caracterizada por ser de suma importancia al otorgar los beneficios o consecuencias que reporta la ejecución de determinadas actividades; Ryan & Deci, (2000) indican que hay casos en los que a los individuos no les gusta realizarlas, pero igual lo hace porque sabe los beneficios que traerá.

La *regulación intrínseca* tiene un estrecho vínculo con la satisfacción que siente una persona mientras realiza sus actividades; por lo tanto, hay un sentimiento de autorrealización después de lograr la meta (Ryan & Deci, 2000).

La definición de motivación en relación con el desempeño de los empleados se puede definir simplemente como los factores, elementos o entusiasmo que instan al empleado a perseguir y lograr las metas laborales y tareas y ser la razón por la cual los empleados actúan y se comportan de cierta manera que podría ser influenciado (Heathfield, 2015).

El *desempeño laboral*, es un concepto que ha recibido más atención de los que investigan el comportamiento organizacional. Debido a que la productividad organizacional está estrechamente relacionada con el desempeño individual de los empleados (Gabini, 2018, p. 255). Asimismo, Robbins & Coulter, (2010), de su estudio se deriva del hecho donde el desempeño laboral nos ayuda a concluir en el éxito de una compañía, proceso o individuo en el logro de sus objetivos comerciales y sus actividades (p. 123). Según Choi et al. (2018) lo definieron como el trabajador se comporta al momento de buscar un objetivo y poder lograrlo.

Las tendencias actuales según Gabini y Salessi (2016), lo conceptualizan como un constructo multidimensional y lo nombran como conductas alineadas con las metas organizacionales y bajo control individual, que atribuyen resultados negativos o positivos de la compañía. Por supuesto, también se argumenta que el desempeño laboral es la forma de contribuir que el trabajador hace para lograr la eficacia de su empresa en función de los comportamientos realizados en un determinado tiempo (Motowidlo, 2003). Los investigadores coinciden en indicar que el desempeño laboral es el valor que los empleados aportan mediante el cumplimiento del plan.

La suma de los esfuerzos de las personas tiene un efecto positivo en la consecución de los objetivos empresariales. En definitiva, el desempeño laboral es el resultado obtenido del conjunto de comportamientos medibles que se implementan con el fin de alcanzar los objetivos empresariales.

*Teorías del desempeño laboral*, donde explican la relación entre desempeño y motivación, así como también la relación entre satisfacción laboral y desempeño (Klingner y Nabaldian, 2002), estas; por ello, se resaltan las más

importantes. *Teoría de la equidad*, donde se indica que el desempeño laboral está estrechamente relacionado con lo que el colaborador percibe en el trato que recibe. Entonces, el aprecio se traduce en lealtad, expresión de buena voluntad y mayor eficacia en su trabajo en la empresa. La impresión tiene más que ver con el estado mental en lugar de una percepción basada en eventos. Klingner y Nabaladian (2002) indican que el buen trato es uno de los principales factores que también afecta la buena comunicación entre las personas en los niveles de la organización.

La equidad incluye dos características: el desempeño y la comparación con otros. En el primer caso, se trata de una comparación entre su aporte a los resultados de su trabajo y el salario que perciben en relación con los demás. En el segundo caso, Klingner y Nabaladian (2002) hablan de la comparación subjetiva en comparación con sus pares. De lo anterior se demuestra que la teoría la equidad refiere en el equilibrio del trato de los empleados y el desempeño. De esta relación entre esfuerzo y recompensa, entonces va a depender del tipo de contrato o compromiso, justo e injusto, que reciben los empleados para sentirse motivados al tener cierta eficiencia (Klingner y Nabaladian, 2002).

*Teoría de las expectativas*, enfocada en los trabajadores en cuanto a su satisfacción, lo que conduce a un mejor desempeño en el trabajo con otros. En este sentido, esta posición enfatiza la conciencia subjetiva del trabajador de la posibilidad de su desempeño laboral en desarrollar ciertos comportamientos que conducen a ciertos logros (Vroom, 1964). Asimismo, se presenta 3 elementos fundamentales: (a) valencia, se refiere a la importancia que los individuos atribuyen al resultado o incentivo del desempeño obtenido; (b) instrumentalidad, es la relación entre rendimiento y recompensa, indica la probabilidad estimada del resultado óptimo correspondiente a la recompensa; (c) expectativa, es la unión entre el desempeño y el esfuerzo, y se refiere al esfuerzo que ponen los empleados en lograr un desempeño adecuado.

Brevemente, según Vroom (1964) se han identificado tres factores: (a) el propósito que el trabajador cree que se puede lograr realizando el trabajo al nivel requerido, (b) la evaluación del trabajador sobre la satisfacción del empleado en el cumplimiento o incumplimiento del nivel esperado de desempeño, y (c) la importancia que el trabajador otorga a dichas recompensas o sanciones.

Sin duda, esta teoría puede comprender muchas reacciones tanto negativas como positivas al desempeño de los empleados. Porque como humanos, tenemos metas y ciertas expectativas. Como resultado, los trabajadores deben actuar de manera específica para cumplir con las expectativas establecidas. Creemos que los resultados son valiosos y concisos en tres aspectos: Valor, expectativas y equipamiento.

*Teoría de la finalidad o de las metas*, existe un rol motivacional que impacta en la intención de los empleados para realizar ciertas tareas (Locke, 1976). En otras palabras, Locke (1969) indica que el empleado persigue intencionalmente una meta u objetivo, en el desempeño de la tarea, cuando se incluye el nivel del desempeño con el esfuerzo en realizar la tarea. Cabe señalar que “una meta es lo que uno se esfuerza por lograr” (p. 89).

El lograr metas se basa en la motivación, debido a que las acciones dirigen acciones y motivan para lograr el mejor desempeño (Locke, 1976). Dijo que la gente podría tener varias funciones: (a) enfocan su atención y actúan enfocando su atención en la tarea, (b) movilizan energía y esfuerzo, (c) aumenta la resistencia, y (d) ayudar a desarrollar estrategias.

En ese contexto, las metas que se fijan a los empleados deben ser interesantes y concretas, para incentivar su motivación y movilizarlos a la consecución de dicho objetivo y, más concretamente, ser más eficaces en su impulso, fomentando la implementación de un comportamiento apropiado (Locke 1976). Por lo tanto, en la teoría de las metas, la motivación juega un papel fundamental para lograr las metas establecidas, este factor debe ser desafiante y especial para crear entusiasmo y se pueda lograr. Lo que sugiere esta teoría es que las metas llevan a la persona a desempeñarse de cierta manera para lograr lo que se propone, por lo que estas metas deben ser desafiantes.

La investigación sobre aspectos del desempeño laboral ha evolucionado en los últimos años. En un primer momento, se centraron en el desempeño laboral, y luego se tuvo en cuenta el comportamiento y otras variables que inciden en el trabajo. Para García et al. (2017) los rasgos de desempeño “son características que se pueden medir dentro de una organización e influir en el comportamiento de los colaboradores de una determinada empresa” (p. 51).

En reseñas literarias, se encontraron diferentes herramientas para permitir la medición; aunque Koopmans et al. (2014) usó tablas para poder medir el tamaño del desempeño laboral, lo cual puede causar la aparición de frases repetitivas, aumentando la relación entre los factores negativos, afectando el contenido "(p. 59). Koopmans et al. (2013) propusieron un cuestionario con escala de Likert de 5 puntuaciones. Las principales dimensiones tridimensionales según Gabini (2018) para realizar la medición del desempeño laboral son: desempeño en la tarea, en el contexto y en el comportamiento contraproducente (Koopmans et al., 2013).

En esta investigación se utilizó una herramienta de medición del desempeño laboral desarrollada por Koopmans et al., (2013), luego adaptada por Gabini y Salessi (2016). A continuación, se presentan los tres aspectos propuestos por Koopmans, que permiten agrupar comportamientos de trabajo y determinar el desempeño de los colaboradores.

En cuanto a la dimensión *desempeño en la tarea*, según Gabini (2018) el desempeño de tareas se refiere a los comportamientos requeridos para lograr la producción de servicios o bienes. De manera similar, conceptualmente, la finalización de la tarea depende del desempeño de la tarea específica y de las tareas mencionadas en la descripción del puesto (Murphy, 1989). Así pues, relacionado con los aspectos técnicos de una empresa o función, es decir, actividades que están directa o indirectamente involucradas en convertir insumos en productos para realizar el intercambio económico (Motowidlo, 2003).

Por lo tanto, ciertos investigadores lo asocian en habilidades, capacidades y conocimientos que se incluyen de manera formal al momento de describir el puesto, donde el conocimiento técnico del trabajador es primordial para desempeñar sus funciones (Motowidlo, 2003). Koopmans et al. (2013), el desempeño de la tarea depende en que un empleado demuestra su capacidad para realizarla contribuyendo al desempeño técnico de la compañía. Dichos comportamientos deben ser evaluados en base a indicadores que permitan su identificación. Al respecto, Gabini (2018) identificó cinco indicadores centrales de este tipo de desempeño: orientación a resultados, planificación, priorización del trabajo, organización del trabajo y desempeño laboral.

En resumen, como afirman Murphy (1989) y Campbell et al. (1993), el desempeño de la tarea se refiere a las habilidades conductuales y técnicas que le permiten realizar su trabajo con éxito. El objetivo de realizar el trabajo es asegurar que los trabajadores tengan las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar sus funciones, teniendo en cuenta sus deberes en la descripción de su puesto.

Para la dimensión *desempeño en el contexto*, Gabini (2018) indicó que se refiere a “actividades que no están incluidas en los comportamientos laborales relacionados con las tareas, pero que también tienen una influencia significativa en el desempeño organizacional” (p. 37). Este tipo de comportamiento va encaminado al beneficio de la organización y va más allá de las expectativas existentes de un determinado rol (comportamiento complementario, rol activo), es decir, son situaciones cooperativas o beneficiosas que dan buenos resultados para la compañía, aunque no son formalmente recompensados (Gabini, 2018).

La actividad contextual es necesaria a nivel organizacional, porque contribuye a lograr la eficiencia organizacional, facilitando las tareas y actividades empresariales. Gabini (2018) advierte que el desempeño en contexto incluye las siguientes métricas: realización de tareas laborales desafiantes, iniciativa, soluciones creativas a nuevos problemas, actualización de conocimientos y habilidades laborales. Se concluye que el desempeño en contexto se refiere a las actitudes y desarrollo de los empleados en el lugar de trabajo. En la actualidad, las empresas otorgan gran importancia a los aspectos psicológicos y emocionales de los individuos, ya que de ellos depende exhibir comportamientos que motiven y favorezcan el alto desempeño en el equipo.

Por último, en la dimensión *comportamientos contraproducentes*, Gabini (2018) indicó que son las conductas que tienen un valor negativo en el desempeño organizacional también han sido sugeridas como un aspecto esencial del desempeño laboral. Se definen como conductas antisociales.

Es perpetrado por trabajadores en el lugar de trabajo, viola significativamente las regulaciones y amenaza la voluntad que tiene la empresa, sus miembros o ambos (Gabini, 2018). También lo definen como actos desviados, intencionalmente por parte de un trabajador, y que la compañía considera contrarios a sus propósitos u objetivos. Por lo tanto, se ha adoptado el

término “comportamiento laboral inverso” para referirse a todas las acciones voluntarias que violan las reglas fundamentales de la organización y amenazando su bienestar o de sus miembros (Sackett, 2002).

Sackett (2002) han sugerido que estas actitudes entran en conflicto deliberadamente con las reglas y pueden afectar a toda la organización conjuntamente con sus miembros de forma individual. Murphy (1989) argumentó que dichos comportamientos son destructivos, ya que muchas veces implican una pérdida de tiempo, por lo que es importante prestarles especial atención. Algunos de estos tipos de comportamiento están directamente relacionados con la empresa, y algunos son: retrasos, incumplimiento de horarios, vandalismo, robo, etc. (Gabini, 2018).

Para Sackett (2002), mostró tres aspectos cruciales de las conductas contraproducentes: (a) dolo, la exhibición de la conducta es voluntaria por parte de los empleados; (b) pertenencia a la organización, ya que estas actitudes se refieren a comportamientos negativos exhibidos por los empleados; y (c) sea contrario a los intereses legítimos de la compañía.

Koopmans et al. (2013) argumentan que los comportamientos contrafácticos contienen excesivas señales negativas y acciones dañinas. Estos tres aspectos se pueden resaltar en cada colaborador en el contexto de su trabajo. Sin embargo, puede variar según donde se encuentre. Es necesario tener en cuenta que los proyectos tienen sus propias características y especificaciones. Los estudiosos que apoyan las teorías que explican el desempeño laboral afirman que las personas exhiben ciertos comportamientos o actitudes dependiendo de la motivación e interés por lo que están haciendo. Estas personas están de acuerdo en que los empleados son criaturas con expectativas y metas, por lo que esto dependerá de la medida en que requieran que los empleados demuestren sus habilidades y capacidades en el lugar de trabajo.

Por otro lado, Kooij y Kanfer (2019) analizaron las perspectivas de la vida útil sobre la motivación laboral. Sobre la base de las teorías de la psicología de la vida útil y la literatura sobre el envejecimiento en el trabajo, propusieron que los procesos relacionados con la edad, como los estereotipos de edad, los cambios en la perspectiva del tiempo y la maduración influyen en estos determinantes clave de la motivación en el trabajo y para el trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación**

Enfoque: Cuantitativo

En el enfoque no evitamos la rigurosidad en sus pasos y secuencias de prueba (Hernández et al., 2014). Se recopilaron datos numéricos para ayudar a medir aspectos relacionados con el desempeño y la motivación de los empleados, que consideramos descriptivos. En este sentido, la investigación usa dicho enfoque debido a que los datos recopilados de los informantes de la investigación, a partir del diagnóstico del desempeño y motivación de los empleados en la organización, fueron procesados y presentados en forma de gráficos que incluyen tablas completas de análisis estadístico y porcentual.

Tipo: Descriptiva

Hernández et al. (2014) confirman que tiene como fin detallar las características de los sujetos de investigación a través de preguntas para comprender el comportamiento de los sujetos de investigación. En consecuencia, este estudio es descriptivo ya que se describe los atributos del desempeño y la motivación de los colaboradores en un momento determinado del tiempo utilizando un cuestionario bien diseñado.

Nivel: Explicativo

Para Hernández et al. (2014) la investigación explicativa se caracteriza por una pequeña cantidad de información sobre el tema en estudio, referida al marco teórico y contexto, centrándose así en sus efectos y causas. En este sentido, la investigación explicativa busca explicar el por qué de las cosas como son, a diferencia de las teorías ya existentes. Como se mencionó anteriormente, actualmente hay poca investigación sobre la motivación y el desempeño a nivel de empresas de servicios múltiples, por lo que este estudio tuvo como objetivo sintetizar las teorías existentes sobre el desempeño y la motivación laboral,

contrastarlas y describir sus atributos. También explicar las áreas donde se aplica la teoría de la motivación para mejorar el desempeño de los colaboradores.

### **Diseño de investigación**

No experimental - transversal

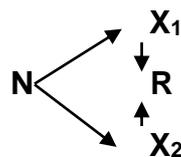
Son estudios que se realizan sin utilizar intencionalmente las variables en estudio. Es un estudio en el que las variables no se manipulan conscientemente (Hernández et al., 2014). En estudios no experimentales, los fenómenos se observan de forma natural tal como se presentan, para luego realizar su análisis. Asimismo, los estudios transversales son en los que recopilan información o datos en un momento dado.

Como se mencionó anteriormente, este estudio es no experimental porque las variables no fueron controladas intencionalmente y de forma transversal cuando la recolección y el análisis de estos datos se realizaron una sola vez, de acuerdo con el cronograma propuesto publicado en este estudio.

Asimismo, la investigación tiene una relación de causa y efecto (correlacional) porque debe determinar en qué medida existe una relación entre las variables estudiadas, la cual se expresa de la siguiente manera:

### **Figura 1**

*Esquema de investigación*



Donde:

X<sub>1</sub> = motivación laboral

X<sub>2</sub> = desempeño laboral

N = colaboradores

R = relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Motivación laboral

**Variable 2:** Desempeño laboral

**Operacionalización** (ver Anexo 2)

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

#### **Población**

Estuvo integrada por 40 colaboradores, data que se tomo en cuenta de la base de datos de la empresa APC Corporación en su sede de Huarmey. Asimismo, la población es la agrupación de personas que tienen atributos similares en un determinado contexto de un problema

Los criterios de inclusión consideran aquellos empleados de ambos géneros, así también que sean mayores de 18 años y que tengan 6 meses como mínimo laborando en la empresa. Los criterios de exclusión consideran aquellos empleados que no tienen seis meses de contrato y los que no desean participar en esta investigación.

#### **Muestra**

Es la que conforma un subconjunto de la población, que tiene similares atributos, que conforman el fin del estudio de un determinado tema (Hernández et al., 2014). La muestra fue igual a la población de 40 colaboradores.

#### **Muestreo**

El tipo de muestreo considerado para el presente estudio es un muestreo poblacional puesto que se ha considerado el 100% de la población que en este caso son 40 colaboradores.

#### **Unidad de análisis**

Los colaboradores de ambos géneros de la empresa APC Corporación, Huarmey, mayores de 18 años y que tengan una antigüedad laboral mayor a 6 meses.

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

#### **Técnicas de recolección de datos**

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. La encuesta es donde se recaban datos de forma cuantitativa para ser estudiados y analizados en los softwares estadísticos correspondientes.

La encuesta en este estudio se utilizó para diagnosticar los factores que determinan cómo los empleados perciben el desempeño en su trabajo y la motivación que logran dentro de la empresa. Permittiéndonos a los investigadores recolectar la información precisa para su procesamiento en SPSS 25 y Excel 2019 para la obtención de resultados cuantitativos que puedan ser analizados y utilizados para concluir y recomendar.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

La herramienta fue un cuestionario, Galán (2010) afirma que el cuestionario consta de ítems y está construido sobre un marco teórico que tiene en cuenta las variables involucradas y, dependiendo del estudio, puede construirse a escala cualitativa o cuantitativa.

En esta investigación se utilizaron dos cuestionarios, uno considera los ítems relevantes a la variable motivación laboral y se utilizó una herramienta sugerida por Gagné et al. (2012) que incluye 19 ítems en un formato de respuesta tipo Likert con puntuaciones del 1 al 7. Es importante definir claramente que la motivación incluye las siguientes dimensiones: (a) desmotivación, (b) regulación intrínseca, (c) regulación identificada, (d) regulación introyectada, y (e) regulación externa (ver Anexo 3)

En el otro instrumento, se tuvo en cuenta los ítems referentes a la variable desempeño laboral que utilizó una herramienta sugerida por Koopmans et al. (2013) y adaptado por Gabini y Salessi (2016) que incluye 16 ítems en un formato de respuesta tipo Likert con puntuaciones del 1 al 5. Es importante definir claramente que la motivación incluye las siguientes dimensiones: (a) desempeño en el contexto, (b) desempeño en la tarea y, (c) comportamientos contraproducentes (ver Anexo 3).

### **Validez del constructo**

La validez del constructo se sometió al juicio de expertos para confirmar su validez. El experto es un especialista con una dilatada trayectoria profesional, familiarizados con el tema de investigación y que pueden utilizar una hoja de validación para comentar los instrumentos propuestos (ver Anexo 4). Al final el especialista emite su opinión de cada uno de los instrumentos.

### **Confiabilidad**

Se aplicó 10 cuestionarios piloto para cada una de las variables examinadas. Los cuales se usó para analizar la confiabilidad, es decir, el instrumento es comprensible y realmente mide lo que está tratando de medir y hace el trabajo para el que se elaboró. Fue importante que los empleados que participaron en este estudio comprendan las interrogantes y no tengan duda al momento de contestar los cuestionarios, permitiendo que la información recogida sea lo más certera y real posible con una mayor precisión.

En este contexto, para medir la confiabilidad se usó el Alfa de Cronbach, la cual permitirá indicar la consistencia interna de los cuestionarios mediante la prueba estadística, permitiendo la interpretación de sus resultados, se debe tener en cuenta que si bien el valor es cerca de 1 da excelente confiabilidad (Hernández et al., 2014). Mientras más cerca del 1 esté el resultado del alfa de Cronbach, el cuestionario presentará una consistencia interna mayor (ver Anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

Se recolectó la información obtenida por aplicar los instrumentos, que constan de dos cuestionarios con siete y cinco alternativas en sus respuestas, con una escala tipo Likert para evaluar los indicadores del problema.

El primer cuestionario considera los ítems de la variable motivación y sus dimensiones, teniendo en cuenta siete alternativas para sus respuestas en escala tipo Likert. El segundo cuestionario de desempeño laboral tiene ítems con tres dimensiones los cuales presentan respuestas con cinco alternativas en escala tipo Likert.

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

El método de análisis de datos es el siguiente:

Método inductivo-deductivo: en este contexto, es deductivo porque parte de lo general a lo específico y viceversa (Bernal, 2015). Este método, se utilizó para analizar todos los datos y llegar a sus propias conclusiones.

Método analítico-sintético: donde, Bernal (2015) afirma que estudia los hechos, posiblemente estudiándolos fragmentariamente, para luego agruparlos e investigarlos de manera integradora. Considera elementos que estén directamente relacionados con la variable que se está estudiando. Nuevamente, el procedimiento se realiza utilizando programas como el SPSS 25 y el Excel 2019 para su análisis y representación tabular, con sus respectivas gráficas para facilitar el análisis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos aseguran que este estudio fue elaborado de acuerdo con unos principios éticos generales. Teniendo en cuenta la confidencialidad de la información recopilada, la integridad de los datos y el anonimato de los encuestados, este estudio aplica con más detalle los siguientes aspectos éticos sugeridos por González (2005) en la realización de la investigación actual: (a) los datos se mantendrán confidenciales y fueron utilizados únicamente con fines académicos, (b) probado científicamente, aplicando el método científico, utilizando el formato APA todo citado adecuadamente; (c) consentimiento informado de los participantes que voluntariamente dieron su consentimiento para participar en este estudio; (d) consentimiento informado de la institución que autorizó y acordó dar las facilidades para realizar este estudio.

## IV. RESULTADOS

En este apartado se tomó en cuenta el objetivo general y los objetivos con la finalidad de respuesta usando la estadística a fin de dar respuesta a las hipótesis planteadas, al saber que se han tomado 40 datos y ser una muestra menor de 50, se usará la prueba de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de los datos y decidir por una prueba para determinar las correlaciones.

### Prueba de normalidad de los datos

H<sub>0</sub>: Los datos no poseen distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos poseen distribución normal

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desmotivación	,913	40	,005
Regulación externa	,963	40	,209
Regulación introyectada	,963	40	,206
Regulación identificada	,951	40	,082
Regulación intrínseca	,952	40	,089
Motivación laboral	,951	40	,084
Desempeño laboral	,947	40	,058

La prueba estadística de Shapiro-Wilk las Sig. obtenidas en algunos casos son menores a 0.05 y en otros casos son mayores a 0.05, por lo que se afirma estadísticamente que los datos no tienen distribución normal (H<sub>0</sub>) y por lo que las correlaciones se trabajarán con la prueba Rho de Spearman.

### Estadística inferencial

En seguida se procedió a determinar la estadística inferencial que tuvo como objetivo a través de la estadística inferencial determinar si se aceptan o rechazan las hipótesis respectivas, por lo que se procedió a presentar las hipótesis respectivas y aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman. Como se muestra a continuación:

## Hipótesis 1

H<sub>0</sub>: no hay influencia de la desmotivación en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

H<sub>1</sub>: hay influencia de la desmotivación en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

**Tabla 2**

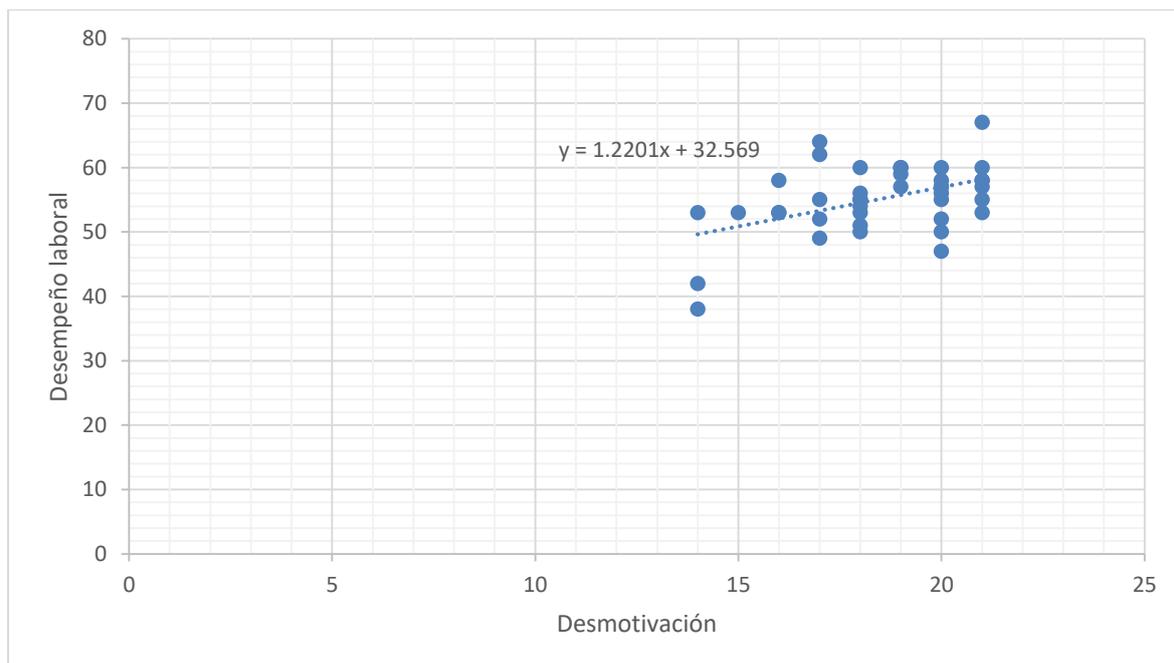
*Desmotivación y desempeño laboral: Correlación*

		Desempeño laboral
Desmotivación	Rho	0.366*
	Sig.	0.02
	N	40

*Nota.* Datos procesados SPSS 25

**Figura 2**

*Desmotivación y desempeño laboral: Correlación*



*Nota.* Datos procesados SPSS 25

El coeficiente Rho fue de 0.366 que según parámetros (Anexo 6) determinó una influencia baja positiva, lo cual se puede apreciar claramente en la Figura 2. Por otro lado, también se determinó un p-valor = 0.02 que es menor a 0.05 y en ese sentido se puede aceptar estadísticamente la H<sub>1</sub>.

## Hipótesis 2

H<sub>0</sub>: no hay la influencia de la regulación externa en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

H<sub>1</sub>: hay la influencia de la regulación externa en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

**Tabla 3**

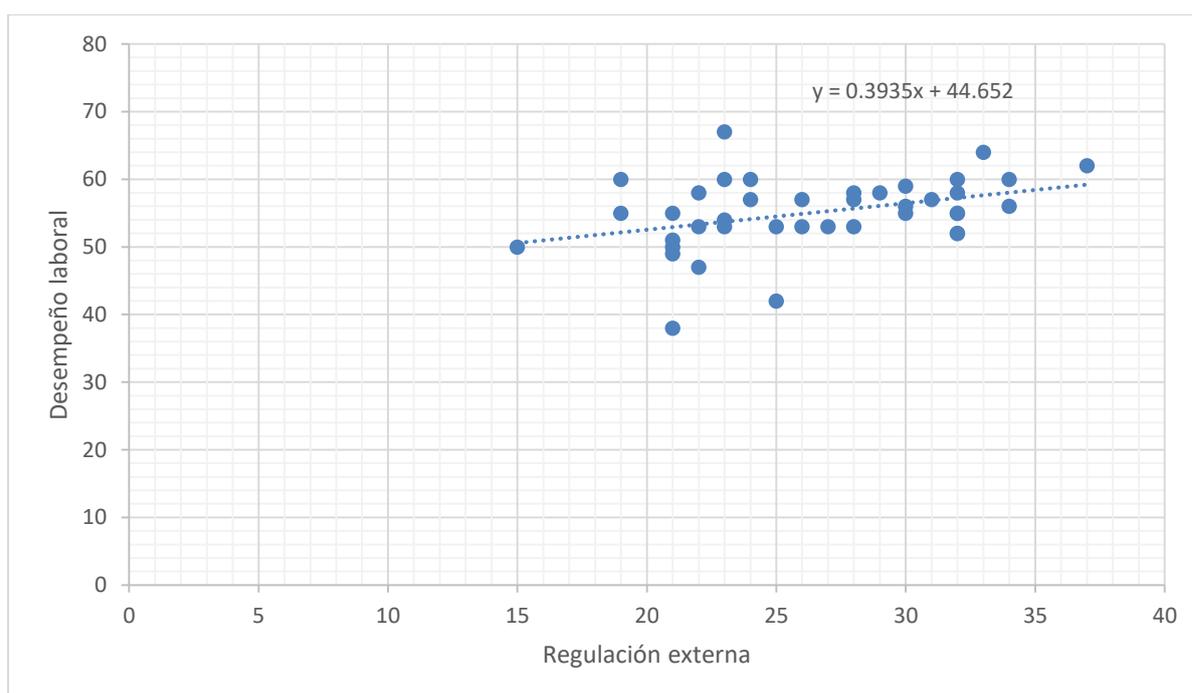
*Regulación externa y desempeño laboral: Correlación*

		Desempeño laboral
	Rho	0.399*
Regulación externa	Sig.	0.011
	N	40

Nota. Datos procesados SPSS 25

**Figura 3**

*Regulación externa y desempeño laboral: Correlación*



Nota. Datos procesados SPSS 25

El coeficiente Rho calculado fue de 0.399 que según parámetros (Anexo 6) determina una influencia baja positiva, lo cual se puede apreciar en la Figura 3. Por otro lado, también se determinó un p-valor = 0.011 que es menor a 0.05 y en ese sentido se puede aceptar estadísticamente la H<sub>1</sub>.

### Hipótesis 3

H<sub>0</sub>: no hay influencia de la regulación introyectada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

H<sub>1</sub>: hay influencia de la regulación introyectada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

**Tabla 4**

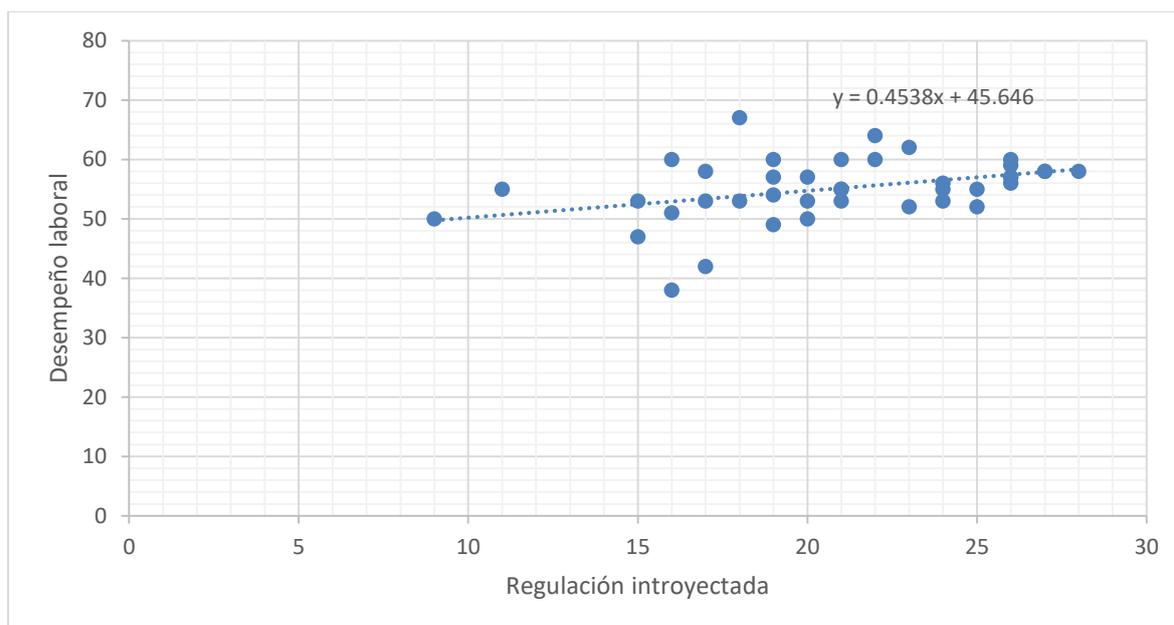
*Regulación introyectada y desempeño laboral: Correlación*

		Desempeño laboral
	Rho	0.412**
Regulación introyectada	Sig.	0.008
	N	40

Nota. Datos procesados SPSS 25

**Figura 4**

*Regulación introyectada y desempeño laboral: Correlación*



Nota. Datos procesados SPSS 25

El coeficiente Rho fue de 0.412 que según parámetros (Anexo 6) determina una influencia moderada positiva, lo cual se puede apreciar en la Figura 4. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.008 que es menor a 0.05 y en ese sentido se puede aceptar estadísticamente la H<sub>1</sub>.

#### Hipótesis 4

H<sub>0</sub>: no hay influencia de la regulación identificada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

H<sub>1</sub>: hay influencia de la regulación identificada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

**Tabla 5**

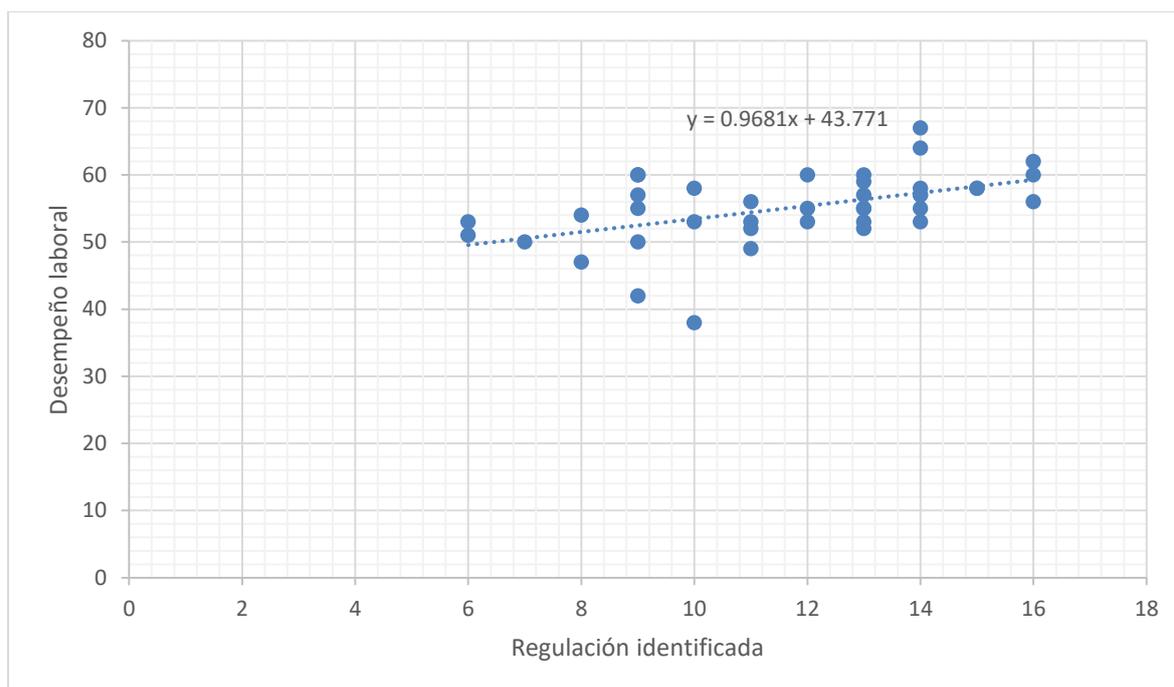
*Regulación identificada y desempeño laboral: Correlación*

		Desempeño laboral
	Rho	0.534**
Regulación identificada	Sig.	0.000
	N	40

Nota. Datos procesados SPSS 25

**Figura 5**

*Regulación identificada y desempeño laboral: Correlación*



Nota. Datos procesados SPSS 25

El coeficiente Rho fue de 0.534 que según parámetros (Anexo 6) determina una influencia moderada positiva, lo cual se puede apreciar en la Figura 5. Por otro lado, también se determinó un p-valor = 0.000 que es menor a 0.05 y en ese sentido se puede aceptar estadísticamente la H<sub>1</sub>.

### Hipótesis 5

H<sub>0</sub>: no hay influencia de la regulación intrínseca en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

H<sub>1</sub>: hay influencia de la regulación intrínseca en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

**Tabla 6**

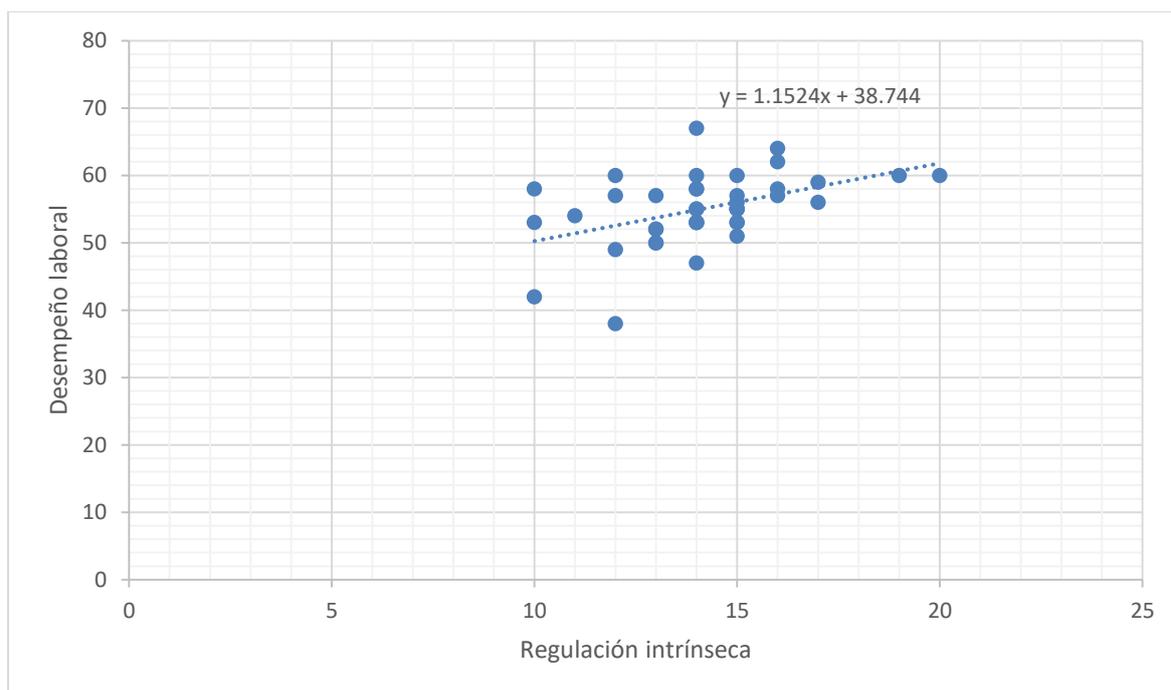
*Regulación intrínseca y desempeño laboral: Correlación*

		Desempeño laboral
	Rho	0.472**
Regulación intrínseca	Sig.	0.002
	N	40

Nota. Datos procesados SPSS 25

**Figura 6**

*Regulación intrínseca y desempeño laboral: Correlación*



Nota. Datos procesados SPSS 25

El coeficiente Rho fue de 0.472 que según parámetros (Anexo 6) determina una influencia moderada positiva, lo cual se visualiza en la Figura 6. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.002 que es menor a 0.05 y en ese sentido se puede aceptar estadísticamente la H<sub>1</sub>.

## Hipótesis general

H<sub>0</sub>: no hay influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

H<sub>1</sub>: hay influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

**Tabla 7**

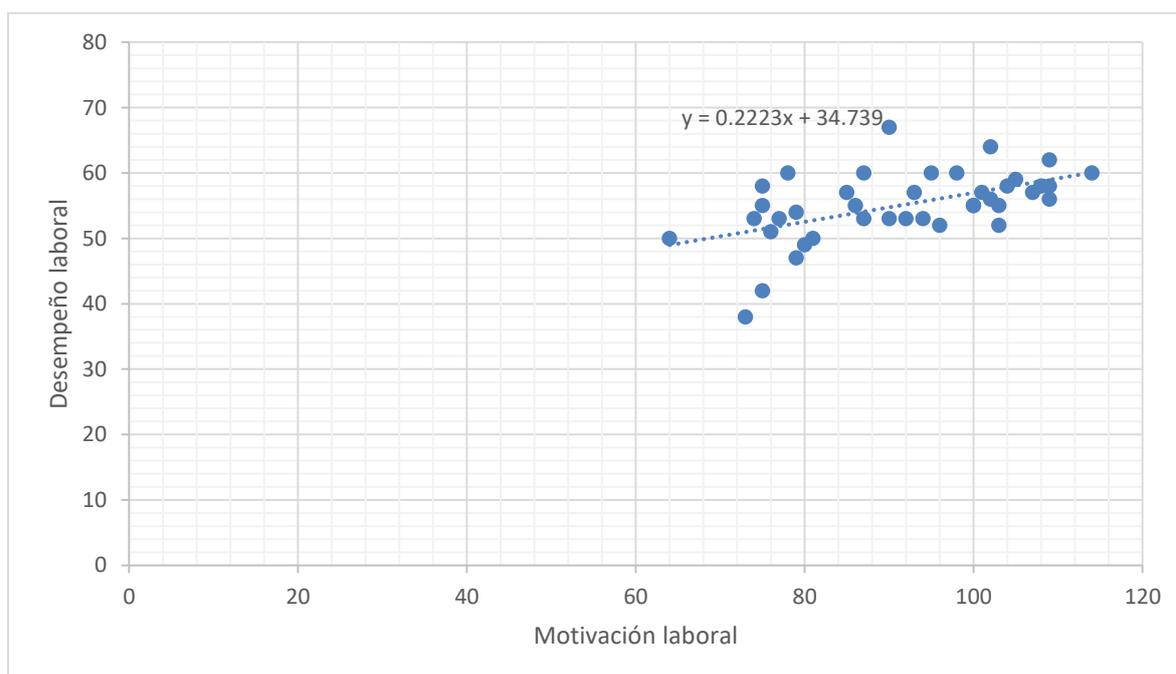
*Motivación laboral y desempeño laboral: Correlación*

		Desempeño laboral
	Rho	0.537**
Motivación laboral	Sig.	0.000
	N	40

Nota. Datos procesados SPSS 25

**Figura 7**

*Motivación laboral y desempeño laboral: Correlación*



Nota. Datos procesados SPSS 25

El coeficiente Rho fue de 0.537 que según parámetros (Anexo 6) determina una influencia moderada positiva, lo cual se puede apreciar en la Figura 7. Por otro lado, se determinó un p-valor = 0.000 que es menor a 0.05 y en ese sentido se puede aceptar estadísticamente la H<sub>1</sub>.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo realizaremos un análisis de la teoría con los resultados de la investigación teniendo en cuenta la respuesta por objetivo propuesto.

En cuanto al objetivo general de establecer la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey. Se tuvo una influencia moderada positiva ( $Rho = 0.537$ ) significativa ( $p$ -valor=0.000). Donde lo podemos mencionar a los investigadores de Indonesia Wuryani et al. (2021) quienes buscaron obtener resultados en la evaluación de desempeño de los colaboradores a través de un sistema de apoyo a la decisión sobre el liderazgo situacional con la motivación laboral como variable de conexión con el desempeño de los empleados. Afirmando que el liderazgo todavía se usa para tomar decisiones no estructuradas sin prestar atención a los datos almacenados en el sistema de desempeño. Los indicadores de desempeño no están bien atendidos por lo que el valor generado de este estudio muestra resultados negativos.

Contrastando con la teoría de la motivación que involucra tres factores importantes: persistencia, dirección e intensidad; los cuales Robbins & Judge (2013) refieren los esfuerzos de un individuo para lograr metas propuestas. Asimismo la definición de motivación en relación con el desempeño de los empleados se puede definir simplemente como los factores, elementos o entusiasmo que instan al empleado a perseguir y lograr las metas laborales y tareas y ser la razón por la cual los empleados actúan y se comportan de cierta manera que podría ser influenciado (Heathfield, 2015).

En cuanto al analizar la influencia de la desmotivación en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey. Se tuvo una influencia baja positiva ( $Rho = 0.366$ ) significativa ( $p$ -valor=0.02). coincide con lo mencionado en Ecuador por Verdesoto (2021) quien estudió el desempeño laboral y la motivación de los colaboradores del área administrativa del Consejo de la Judicatura en Cantón Esmeraldas en el 2019. Donde los empleados públicos cuentan con factores intrínsecos bien definidos, en los factores extrínsecos existen ciertas deficiencias como pocas felicitaciones por el buen

desempeño, mínimas oportunidades de promoción y ausencia de reconocimiento público. Existen falencias en la capacitación y comunicación dentro de la compañía. Para la desmotivación propusieron estrategias de motivación, para que con su aplicación se aumente la productividad en los trabajadores fortaleciendo así a la institución.

Contrastando con la definición de *desmotivación* como un proceso por el cual los individuos no dan valor a lo que hacen (Ryan y Deci, 2000). Cabe indicar que existe desmotivación por falta de habilidades o competencias específicas, por creencias personales, creencias en las habilidades y por frustración ante la incapacidad para realizar una acción (Pelletier et al., 1995).

En cuanto a describir la influencia de la regulación externa en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey. Se tuvo una influencia baja positiva ( $Rho = 0.399$ ) significativa ( $p\text{-valor}=0.011$ ) en relación a lo mencionado Nolazco et al. (2021) determinaron los factores predominantes de motivación en el personal de una compañía de servicios en Lima. Donde muestran una falta de motivación en cuanto a reconocimientos, bonificaciones de incentivos, recompensas, salario y el aspecto de autonomía. La flexibilidad temporal, la retroalimentación, la integración, la financiación de la investigación y la apertura a nuevas soluciones se consideran los factores predominantes. Contrastado por lo indicado por Gagné et al. (2012) que la regulación externa se refiere a generar premios y recompensas, manteniendo lejos los castigos.

En cuanto a conocer la influencia de la regulación introyectada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; se tuvo una influencia moderada positiva ( $Rho = 0.412$ ) significativa ( $p\text{-valor}=0.008$ ). Relacionándolo por lo investigado por Wairimu (2017) quien analizó el impacto que ejerce la motivación en el desempeño de los colaboradores de una compañía de Nairobi. Donde los hallazgos indicaron que la administración de la empresa utilizó de forma parcial el establecimiento de metas motivacionales en sus trabajadores. La gerencia permitió que los empleados se involucraran en el establecimiento de metas, aunque no las encontraron desafiantes ni difíciles. Así mismo hubo una falta de capacitación y desarrollo regulares para que los empleados mejoren sus habilidades y conocimientos. Además, no hubo un

programa de tutoría para los empleados ni durante la incorporación ni para lograr sus objetivos. Contrastado por lo indicado por Gagné et al. (2012) que la *regulación introyectada*, está relacionado con la expectativa de las personas de autoaprobación.

En cuanto a describir la influencia de la regulación identificada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey; se tuvo una influencia moderada positiva ( $Rho = 0.534$ ) significativa ( $p\text{-valor}=0.000$ ). relacionándolo por lo mencionado por Madora (2016) quien trató de averiguar cómo la motivación afecta el desempeño de 122 empleados de una organización en Somalia. Donde muestra que la compañía no utilizó recompensas monetarias para motivar a sus empleados, sino roles de toma de decisiones, reconocimiento, promociones y horarios de trabajo flexibles. Los empleados no estaban satisfechos con la forma en que se diseñó su trabajo y sus tareas. Contrastado con la definición de la *regulación identificada* que se caracteriza por ser de suma importancia al otorgar los beneficios o consecuencias que reporta la ejecución de determinadas actividades; Ryan & Deci, (2000) indican que hay casos en los que a los individuos no les gusta realizarlas, pero igual lo hace porque sabe los beneficios que traerá.

En cuanto a conocer la influencia de la regulación intrínseca en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey. Se tuvo una influencia moderada positiva ( $Rho = 0.472$ ) significativa ( $p\text{-valor}=0.002$ ). Relacionándolo por lo investigado por Manjarrez et al. (2020) quienes buscaron analizar el vínculo motivacional para mejorar el desempeño de los trabajadores en ocho hoteles ubicados en Ecuador. Donde la autonomía del colaborador es la relevante para potenciar su motivación, donde la motivación interna resulta ser más fundamental que la externa, y que esta motivación interna se basa por lo general en el dinero. Dentro de los factores que influyen negativamente en el desempeño tenemos a la remuneración, en el sentido que no se ubica una relación del colaborador entre su reconocimiento económico y sus responsabilidades, las oportunidades de crecimiento y las opciones para estudiar también son factores a tomar en cuenta. Contrastando la definición de la *regulación intrínseca* tiene un estrecho vínculo con la satisfacción que siente una

persona mientras realiza sus actividades; por lo tanto, hay un sentimiento de autorrealización después de lograr la meta (Ryan & Deci, 2000).

## VI. CONCLUSIONES

1. Hay una influencia moderada positiva ( $Rho = 0.537$ ) significativa ( $p$ -valor=0.000) de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.
2. Hay una influencia baja positiva ( $Rho = 0.366$ ) significativa ( $p$ -valor=0.02) de la desmotivación en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.
3. Hay una influencia baja positiva ( $Rho = 0.399$ ) significativa ( $p$ -valor=0.011) de la regulación externa en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.
4. Hay una influencia moderada positiva ( $Rho = 0.412$ ) significativa ( $p$ -valor=0.008) de la regulación introyectada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.
5. Hay una influencia moderada positiva ( $Rho = 0.534$ ) significativa ( $p$ -valor=0.000) de la regulación identificada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.
6. Hay una influencia moderada positiva ( $Rho = 0.472$ ) significativa ( $p$ -valor=0.002) de la regulación intrínseca en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la compañía APC Corporación, Huarmey que realice evaluaciones constantes de desempeño en los colaboradores a través de un sistema de apoyo a la decisión sobre el liderazgo situacional para luego motivar a sus colaboradores.
2. Se recomienda que realicen un programa de incentivos acorde a los cumplimientos de sus metas personales como colaborador, así como emplear un plan de reconocimiento para que no se sientan desmotivados en su trabajo.
3. Se recomienda darles a sus colaboradores flexibilidad temporal, retroalimentación, integrarlos constantemente, también permitiéndoles en la participación en solución las problemáticas que se puedan presentar en la compañía APC Corporación, Huarmey.
4. Mantener en positivo la regulación introyectada, identificada y la intrínseca, empleando capacitaciones, para mejorar sus habilidades y conocimientos. Mediante un programa de tutoría para los empleados para lograr sus objetivos.
5. Se recomienda realizar capacitaciones a los colaboradores con el fin de mejorar su trabajo en equipo, su comportamiento, sus actitudes hacia la empresa, y que esas capacitaciones se den de manera mensual a fin que sea su herramienta no solo para mejorar el desempeño laboral sino también mejorar su motivación interna y su comportamiento laboral.
6. Se recomienda establecer un mayor beneficio que logre que los colaboradores sientan que la empresa se preocupa no solamente por darles una remuneración salarial sino también por beneficios no monetarios, como: cursos, reconocimientos, asensos, entre otros.

## REFERENCIAS

- Acosta, D., & Muñoz, V. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Curacao, Chepén, 2020*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo: Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54870/Acosta\\_ChDR-Mu%c3%b1oz\\_UVF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54870/Acosta_ChDR-Mu%c3%b1oz_UVF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, A. (2015). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). Madrid: Pearson Ediciones
- Caiza, L. (2020) *Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A. U.T.C. Latacunga*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi: Ecuador.  
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/5927>
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. and Sager, C.E. (1993) A Theory of Performance. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds., *Personnel Selection in Organizations*, Jossey- Bass, San Francisco, 3570.
- Chávez, F., Carhuacho, I., Nolzco, F., Venturo, C., & Miranda, B. (2020). Motivation of public service in a municipality in Peru. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 211-219. <http://www.ijstr.org/final-print/feb2020/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru.pdf>
- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – agencia Balta*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán: Perú.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7278>
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377-389. <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
- Cornejo, M. (2020). *Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño en la empresa Cablemax, Piura 2021* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47573>

- Durand, L., y Romero, R. (2019). *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*. (Tesis de pregrado). Universidad Continental: Perú.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV\\_FC\\_E\\_308\\_Durand\\_Alvarez\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FC_E_308_Durand_Alvarez_2019.pdf)
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires: Teseo.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.  
<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspley, A., Battistelli, A, Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S., Halvari, H., Johnson, P., Indiyastuti, D., Mans, N., Martin-Albo, J., Molstad, M., Naudin, M., Ntalianis, F., Nuñez, J., Olafson, A., Panagopoulou, P., Port oghese, I., Roussel, P., Westbye, C., & Wang, Z. (2012). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale. Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain. *Manuscript submitted for publication*.  
[https://www.researchgate.net/profile/Dora-Herrera-2/post/Can\\_anyone\\_help\\_me\\_to\\_get\\_employee\\_motivation\\_questionnaires/attachment/59d61e3c79197b807797ca3a/AS%3A276840213172226%401443015258078/download/r-maws-final+version.doc](https://www.researchgate.net/profile/Dora-Herrera-2/post/Can_anyone_help_me_to_get_employee_motivation_questionnaires/attachment/59d61e3c79197b807797ca3a/AS%3A276840213172226%401443015258078/download/r-maws-final+version.doc)
- Galán, M. (2010). Metodología de la investigación. Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.com/2010/02/justificacion-y-limitaciones-en-la.html>
- García, D., Marín, S., & Martínez, F. (2017). La contabilidad de costos y rentabilidad en la PYME. *Contaduría y Administración*, (218), 39-50.
- García, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables

- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99. [https://www.researchgate.net/publication/315116839\\_The\\_Influence\\_of\\_Motivation\\_on\\_Job\\_Performance\\_A\\_Case\\_Study\\_at\\_Universiti\\_Teknologi\\_Malaysia](https://www.researchgate.net/publication/315116839_The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia)
- Gonzales, M. (2005). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. Universidad de San Carlos Guatemala. <https://www.oei.es/historico/salactsi/mgonzalez5.htm>
- Heathfield, S. (2015). *What is employee motivation*. <http://humanresources.about.com/od/glossary/g/employee-motivation.htm>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Ediciones
- Inayat, W., Jahanzeb, M., Namaziandost, E. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jatobá, M., Santos, J., Gutierriz, I., Moscon, D., Fernandes, P., & Teixeira, J. (2019). Evolution of artificial intelligence research in human resources. *Procedia Computer Science*, 164, 137–142. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.12.165>
- Jiménez, M., & Medina, R. (2016). Incidencia de la motivación en la producción científica institucional. *Retos*, 6(11), 65-87.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- Kooij, D., & Kanfer, R. (2019). Lifespan perspectives on work motivation. *Researchgate*, 475-793
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3). <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-131659>

- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; de Vet, H. & van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (págs. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co.
- Lope, L., Reyna, C. & Hernández, F. (2013). Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. *Observatorio de la economía latinoamericana*, (185).
- Madora, L. (2016). The impact of motivation on employee's performance in an organization: a case of UNICEF Somalia support centre, Nairobi. (tesis de maestría), United States International University. Nairobi: África.
- Manjarrez, N., Narcisa, J., & Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Menges, J., Tussing, D., Wihler, A., & Grant, A. (2017). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695-719. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0898>
- Motowidlo, S. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, 12, 39-53.
- Murphy, K. (1989) Dimensions of Job Performance. In: Dillon, R.F. and Pelligrino, J.W., Eds., *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*, Praeger, New York.
- Niati, D., Siregar, Z., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>

- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Work motivation in a service company in Lima, Peru. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Pak, K., Kooij, D., De Lange, A., & Van Veldhoven, M. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3), 336–352. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.07.002>
- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2019). Conceptual validity of the motivating factors: a perspective from the bifactorial theory proposed by Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Tuson, K. M., Brière, N. M., y Blais, M. R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17, 35-53.
- Pratama, G. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. 10. 25. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13566>
- Ramírez, B. (2020). *Gestión organización para mejorar el desempeño laboral en una clínica oftalmológica, Lima 2020* [Tesis pregrado, Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4407>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15va. ed.). México D. F., México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.

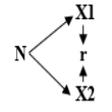
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sackett, P. (2002). The structure of counterproductive work behaviours: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5-11.
- Saleem, F., Malik, M., Qureshi, S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12  
<https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Singh, R. (2017). The impact of intrinsic and extrinsic motivators on employee engagement in information organizations. *Journal of Education for Library and Information Science*, 57(2), 197-206.  
<https://doi.org/10.3138/jelis.57.2.197>
- Sitopu, Y., Sijinjak, K., & Marpaung, F. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72 - 83.  
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Ufua, D., Salau, O., Ikpefan, O., Dirisu, J., & Okoh, E. (2020). Addressing operational complexities through reinventing leadership style: A systemic leadership intervention. *Heliyon*, 6(7).  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04270>
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10-20. <https://ssrn.com/abstract=3073813>
- Verdesoto, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador: Esmeraldas.  
[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOT O%20PLAZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOT%20PLAZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf)
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

- Wairimu, E. (2017). Effect of motivation on employee performance: a case of Pam Golding properties limited, Nairobi. (tesis de post grado). Nairobi: África.
- Wuryani, E., Rodlib, A., Sutarsib, S., Dewib, N., & Arifb, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11(2), 365-372. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / nivel (alcance) / diseño	Técnica / instrumento
<b>Problema principal:</b>	<b>Objetivo principal:</b>	<b>Hipótesis principal:</b>				
¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey?	Establecer la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.	H <sub>0</sub> : no hay influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.		<b>Unidad de análisis</b> Trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey	<b>Diseño de investigación</b>  Básica, cuantitativa, descriptiva, no experimental, transaccional, correlacional	<b>Técnica</b> Encuesta
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>		<b>Población</b> 40 trabajadores	<b>Esquema</b>	<b>Métodos de análisis de investigación</b>
(1) ¿Cuál es la influencia de la desmotivación en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey?	(1) Analizar la influencia de la desmotivación en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.	(1) H <sub>0</sub> : no hay influencia de la desmotivación en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.	Motivación laboral		 <p>Donde: X<sub>1</sub> = motivación X<sub>2</sub> = desempeño N = trabajadores r = relación</p>	Medidas de tendencia central y dispersión
(2) ¿Cuál es la influencia de la regulación externa en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey?	(2) Describir la influencia de la regulación externa en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.	(2) H <sub>0</sub> : no hay la influencia de la regulación externa en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.	Desempeño laboral	<b>Muestra</b> 40 trabajadores		Alpha de Cronbach
(3) ¿Cuál es la influencia de la regulación introyectada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey?	(3) Conocer la influencia de la regulación introyectada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.	(3) H <sub>0</sub> : no hay influencia de la regulación introyectada en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.				Rho de Spearman
(4) ¿Cuál es la influencia de la regulación identificada en el desempeño de los empleados	(4) Describir la influencia de la regulación identificada en el	(4) H <sub>0</sub> : no hay influencia de la regulación identificada en el				

de la compañía APC Corporación, Huarmey?	desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.	empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.				
(5) ¿Cuál es la influencia de la regulación intrínseca en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey?	(5) Conocer la influencia de la regulación intrínseca en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.	(5) H <sub>0</sub> : no hay influencia de la regulación intrínseca en el desempeño de los empleados de la compañía APC Corporación, Huarmey.				

*Nota.* Elaboración propia

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Uno de los conceptos más antiguos y famosos es definir la motivación como un proceso que involucra tres factores importantes: persistencia, dirección e intensidad; los cuales refieren los esfuerzos de un individuo para lograr metas deseadas (Robbins & Judge, 2013).	La motivación laboral, utilizó una herramienta sugerida por Gagné et al. (2012) que incluye 19 ítems en un formato de respuesta tipo Likert. Es importante definir claramente que la motivación incluye las siguientes dimensiones: (a) desmotivación, (b) regulación externa, (c) regulación introyectada, (d) regulación identificada, y (e) regulación intrínseca.	Desmotivación	Pérdida de tiempo Esfuerzo Sentido	Likert:  1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Levemente en desacuerdo 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5. Levemente de acuerdo 6. De acuerdo 7. Totalmente de acuerdo
			Regulación externa	Aprobación de los demás Respeto de mis compañeros Críticas	
			Regulación introyectada	Compromiso Orgullo	
			Regulación identificada	Empeño Valores Significado	
			Regulación intrínseca	Diversión Apasionante Interesante	

Nota. Elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Son aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo, los cuales atribuyen resultados positivos y/o negativos a la organización (Koopmans et al., 2014).	El desempeño laboral utilizó una herramienta sugerida por Koopmans et al. (2013) y adaptado por Gabini y Salessi (2016) que incluye 16 ítems en un formato de respuesta tipo Likert. Es importante definir claramente que la motivación incluye las siguientes dimensiones: (a) desempeño en la tarea, (b) desempeño en el contexto y, (c) comportamientos contraproducentes.	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planeamiento y organización del trabajo.</li> <li>Orientación a resultados.</li> <li>Priorización del trabajo.</li> <li>Eficiencia laboral.</li> </ul>	Likert: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativa.</li> <li>Tareas laborales desafiantes.</li> <li>Actualización de conocimientos y habilidades laborales.</li> <li>Soluciones creativas.</li> </ul>	
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negatividad.</li> <li>Conductas que dañan a la Organización.</li> </ul>	

Nota. Elaboración propia

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de motivación laboral

##### Gagné et al. (2012)

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe usted a la organización en cuanto a la motivación laboral en la empresa APC Corporación, Huarney. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo, a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Levemente en desacuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4
Levemente de acuerdo	5
De acuerdo	6
Totalmente de acuerdo	7

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?								
1.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2.	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
3.	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
4.	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo.							
5.	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
6.	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
7.	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

8.	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.									
9.	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.									
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?										
10.	Porque el trabajo que llevé a cabo es interesante.									
11.	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.									
12.	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.									
13.	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.									
14.	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo sí pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.									
15.	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.									
16.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí									
17.	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo									
18.	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.									
19.	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)									

Nota. Tomado de los reactivos empleados por Gagné et al (2012) en la Escala de Motivación Laboral

**Cuestionario de desempeño laboral**  
**Koopmans et al. (2013) y adaptado por Gabini y Salessi (2016)**

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe usted su desempeño laboral en la empresa APC Corporación, Huarmey. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo, a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1. Desempeño en la tarea						
1.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2.	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3.	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4.	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6.	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7.	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
D2. Desempeño en el contexto						
8.	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					

9.	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.						
10.	Participé activamente de las reuniones laborales.						
11.	Mi planificación laboral fue óptima.						
D3. Comportamientos contraproducentes							
12.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.						
13.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.						
14.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.						
15.	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.						
16.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.						

*Nota.* Tomado de los reactivos empleados por Koopmans et al. (2013) y adaptado por Gabini y Salessi (2016) en la Escala de Desempeño Laboral

## Anexo 4. Validación del instrumento de recolección de datos

### Ficha de validación del cuestionario de motivación laboral

#### 1. DATOS GENERALES:

##### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey

##### 1.2 Investigadores:

Camarena Chávez, Carmen Rosa; Goyzueta Tapia, Eiffel André

#### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

#### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

#### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: José Gerardo Saavedra Carrasco DNI 16796035

Grado académico: Doctor/MBA

Centro de trabajo: Universidad César Vallejo

Firma: ..... Fecha: 03/06/2022 email: jose.saavedra@pucp.pe Cel: 982117734

## Ficha de validación del cuestionario de motivación laboral

### 1. DATOS GENERALES:

#### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey

#### 1.2 Investigadores:

Camarena Chávez, Carmen Rosa; Goyzueta Tapia, Eiffel André

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Luis Alberto Saavedra Carrasco

DNI: 42933119

Grado académico: Doctor / MBA

Centro de trabajo: Universidad César Vallejo



Firma:

Fecha: 06.06.2022 email: luis.saavedra@pucp.pe Cel: 939772861

## Ficha de validación del cuestionario de motivación laboral

### 1. DATOS GENERALES:

#### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey

#### 1.2 Investigadores:

Camarena Chávez, Carmen Rosa; Goyzueta Tapia, Eiffel Andreé

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable.

### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: José Luis Becerra Portales

DNI: 42431869

Grado académico: MBA

Centro de trabajo: Marcobre

Firma:



Fecha: 10.06.2022

email: [jl\\_becpor@hotmail.com](mailto:jl_becpor@hotmail.com)

Cel: 948323299

## Ficha de validación del cuestionario de desempeño laboral

### 1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:  
Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey

1.2 Investigadores:  
Camarena Chávez, Carmen Rosa; Goyzueta Tapia, Eiffel André

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable.....

### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: José Gerardo Saavedra Carrasco DNI 16796035

Grado académico: Doctor/MBA

Centro de trabajo: Universidad César Vallejo

Firma: ..... Fecha: 03/06/2022 email: jose.saavedra@pucp.pe Cel: 982117734

## Ficha de validación del cuestionario de desempeño laboral

### 1. DATOS GENERALES:

#### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey

#### 1.2 Investigadores:

Camarena Chávez, Carmen Rosa; Goyzueta Tapia, Eiffel André

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento desarrollado por Koopmans et al. (2013) para diagnosticar el desempeño laboral en entornos empresariales resulta importante para la aplicación en esta investigación, está validado a nivel internacional y es de alta confiabilidad.

### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Luis Alberto Saavedra Carrasco

DNI: 42933119

Grado académico: Doctor / MBA

Centro de trabajo: Universidad César Vallejo



Firma:

Fecha: 06.06.2022

email: luis.saavedra@pucp.pe

Cel: 939772861

## Ficha de validación del cuestionario de desempeño laboral

### 1. DATOS GENERALES:

#### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa APC Corporación, Huarmey

#### 1.2 Investigadores:

Camarena Chávez, Carmen Rosa; Goyzueta Tapia, Eiffel Andreé

### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					100
Objetividad	Está expresado en conductas observables					100
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
Organización	Existe una organización lógica					100
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					100
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					100
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN

100

### 3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: José Luis Becerra Portales

DNI: 42431869

Grado académico: MBA

Centro de trabajo: Marcobre

Firma:



Fecha: 10.06.2022 email: [jl\\_becpor@hotmail.com](mailto:jl_becpor@hotmail.com) Cel: 948323299

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

### *Estadísticas de fiabilidad Motivación*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.977	19

### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

### *Estadísticas de fiabilidad desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	16

## Anexo 6. Coeficiente de correlación de rangos de Spearman

Valores	Interpretación correlación
De - 0,91 a -1	Muy alta negativa
De - 0,71 a - 0,90	Alta negativa
De - 0,41 a - 0,70	Moderada negativa
De - 0,21 a - 0,40	Baja negativa
De 0 a - 0,20	Prácticamente nula negativa
De 0 a 0,20	Prácticamente nula positiva
De 0,21 a 0,40	Baja positiva
De 0,41 a 0,70	Moderada positiva
De 0,71 a 0,90	Alta positiva
De 0,91 a 1	Muy alta positiva

*Fuente:* Bisquerra (2009).

## Anexo 7. Carta de autorización



Huarmey, 22 de mayo del 2022

Señores:  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de informales que la **EMPRESA APC CORPORACIÓN S.A.** autoriza a el(la) Bach. EIFFEL ANDRÉE GOYZUETA TAPIA y la Bach. CARMEN ROSA CAMARENA CHÁVEZ, identificados con DNI 43614711 y DNI 04072888 respectivamente del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, lo siguiente:

- ✓ Aplicar cuestionario para la recolección de información
- ✓ Permiso para que puedan ejecutar su investigación en la empresa APC Corporación S.A., en el campamento Puerto Punta Lobitos, Huarmey.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
**CONTÁCTE EN CASA**  
**JOSÉ MANUEL SANCHEZ BORJA**  
**ADMINISTRADOR DE OPERACIONES**  
**DNI: 15708712**