



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Motivación y Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la  
Empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Cochachin Guimarey, Bladimir Jhonatan (ORCID: 0000-0002-8613-9681)

Rosales Depaz, Nando Yermi (ORCID: 0000-0003-4718-9157)

**ASESOR:**

MBA. Paredes del Aguila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación es el fruto de esfuerzo y constancia que va dedicado con mucho amor a Dios, a mi familia por el enorme esfuerzo por apoyarme incondicionalmente para lograr ser un profesional de éxito.

Bladimir Jhonatan.

El presente trabajo de investigación es dedicado a mi familia, Amigos, a Dios quienes fueron una parte importante en mi vida tanto personal como también en lo profesional, quienes me brindaron grandes enseñanzas y metas que se están por cumplir.

Nando Yermi.

## **Agradecimiento**

Agradezco en primer momento a Dios, a mis padres por darme la vida y amor. a mi docente de curso por brindarme los conocimientos y por su apoyo constante en las etapas de esta investigación, para alcanzar los resultados que esmeraba.

También quiero agradecer a la universidad Cesar Vallejo por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

Bladimir Jhonatan.

A Dios por sus bendiciones por guiarme y apoyarme siempre, agradecer a mi familia por brindarme su ejemplo de trabajo y a nunca rendirme, ya que sin la ayuda de ellos no sería posible lo que estoy logrando, también agradezco al asesor por brindarme los conocimientos y enseñanzas.

Nando Yermi.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1 Tipo y Diseño de Investigación .....	11
3.2 Variables y, operacionalización .....	11
3.3 Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnica e instrumento, de recolección de datos: .....	14
3.5. Procedimientos: .....	14
3.6. Método de análisis de dato: .....	14
3.7. Aspectos éticos: .....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN .....	19
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII. RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral.....	15
Tabla 2. Nivel de Motivación .....	16
Tabla 3. Nivel de Desempeño Laboral .....	17
Tabla 4. Grado de Relación entre la Motivación y Desempeño Laboral.....	18

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad conocer la motivación y su relación con el desempeño laboral en el área administrativa de la Empresa Trujillo Investment S.A Huaraz – 2022. con el propósito de responder a la pregunta general: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022?

La investigación según su finalidad fue: tipo aplicada, de carácter descriptivo correlacional cuantitativo no experimental de corte transversal y se aplicó como instrumento de investigación el cuestionario. La población estuvo conformada por un total de 60 trabajadores profesionales y técnicos de la empresa Trujillo Investment S.A.

Los resultados obtenidos de la prueba de chi cuadrada, dan un valor de criterio menor que 0.05( $0.000 < 0.05$ ), lo cual se ignora la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Lo que demuestra que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Trujillo Investment s.a. Así mismo se obtuvo una correlación o asociación de 0.808( $r=0.808$ ) entre las variables: motivación y desempeño laboral. Este rango de correlación nos indica que la asociación entre estas variables es positiva y tienen un nivel de correlación alta, dando a conocer así que cuando el nivel de motivación aumenta lo mismo pasa con el desempeño laboral en las áreas administrativas de la empresa Trujillo Investment S.A.

**Palabras clave:** Motivación, Desempeño laboral, empresa.

## Abstract

The purpose of this research was to find out about motivation and its relationship with performance in the administrative areas of the company Trujillo investment s.a Huaraz 2022. in order to answer the general question: What is the relationship between motivation and work performance in the administrative area of the company Trujillo Investment S.A Huaraz 2022?

The research, according to its purpose, is: basic type, of non-experimental quantitative correlational descriptive character of cross section and the questionnaire was applied as a research instrument. The population was made up of a total of 60 professional and technical workers from the company Trujillo investment s.a

The results obtained from the chi-square test, give a criterion value of less than 0.05( $0.000 < 0.05$ ), which ignores the null hypothesis and accepts the alternative hypothesis. This shows that motivation is significantly related to performance in the company Trujillo Investment S.A. Likewise, a correlation or association of 0.808( $r=0.808$ ) was obtained between the variables: motivation and performance. This range of correlation indicates that the association between these variables is positive and has a high level of correlation, thus showing that when the level of motivation increases the same thing happens with performance in the administrative areas of the company Trujillo Investment S.A.

**Keywords:** Motivation, job performance, company.

## I. INTRODUCCIÓN

En pleno siglo XXI se dio conocer y dar importancia a la motivación como estrategia y desarrollo para el desempeño en el ámbito laboral de las personas, cual sea la responsabilidad que tienen dentro de una organización, así mismo lograr el objetivo que se anhela a mediano o largo plazo es mejorar el desempeño laboral del trabajador involucrado.

En una organización, si un trabajador decide esforzarse para lograr un puesto mayor o con más responsabilidad en el lugar donde presta sus servicios se podrá ver el desempeño que tiene a raíz de la motivación que perciba por parte de la organización para así cumplir su objetivo.

Así es como se puede corroborar que la motivación en el trabajo es el sacrificio que una persona realiza para satisfacer diferentes necesidades, lograr su objetivo, por medio de incentivos, bonos etc. Así entonces es importante que las organizaciones pongan en práctica como estrategia la motivación continua de sus trabajadores y a la vez mejor su desempeño.

La organización Colombina, (2018) en el ámbito universal, es un claro ejemplo de motivación. la forma de investigar de cómo satisfacer el valor que representa sus trabajadores e incentivar y fomentar el mérito asociado, por ende, impulsaron un “Programa de reconocimientos” que hasta el presente ha sido reconocido más de 2800 trabajadores y como resultado se observó que el nivel de desempeño y rentabilidad aumenten.

Así mismo en Perú, las organizaciones no se encuentran excluidas, con el asunto de estudio sobre motivación y desempeño laboral. Perea (2017) Concluye: que cuando existe gran motivación laboral el rendimiento laboral es suficiente para que la organización cumpla con sus metas. Por otra parte Argomedo,(2018) concluyo que la asociación de motivación y desempeño que existe, es significativo, positivo, firme y equitativo, entendiendo que cuando aumenta los niveles de motivacionales, también aumenta sus rendimientos.

El estudio que se realizó fue en la empresa Trujillo Investment S.A, dedicada al rubro de venta por mayor y menor de alimentos, bebida, tabaco en general y en diferentes provincias y puntos de ventas además de transporte de carga por carretera, cuenta con tecnología de primera brindando a sus consumidores toda una cartera de bienes productos modernos y en óptimas condiciones.

Por otro lado, se observó que los trabajadores en mandos administrativos tienen poca o ninguna motivación en su lugar de trabajo, como resultado de esto se conoció el desempeño del trabajador ya que por ello el afectado directo es el trabajador y la organización.

El proyecto de investigación que se dio a cerca de la motivación y el desempeño laboral, que es el medio donde conocimos los escenarios en la que se encuentra un trabajador, por lo cual se fijó y estableció algunas estrategias. En consecuencia, a la realidad problemática, se formuló así el problema. ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022?

La investigación se ejecutó con justificarse a nivel teórico, que será relevante en este estudio desde un punto teórico, el estudio de los procesos que una organización realizará valiéndose conjuntamente de variables enlazadas a lo que corresponde con las teorías generales de la administración y específicamente en Recursos Humanos. con punto de vista teórico se incluirán guía o enfoques sobre la motivación y el desempeño laboral, así como menciona

McClelland (1961) estableció que la motivación individual puede atribuirse a satisfacer tres necesidades primarias: necesidades de logro, necesidades de poder y pertenencia. Descubre grandes triunfadores que se diferencian de los demás por su deseo de hacer mejor las cosas. Explicando así la relación y correlación entre las dos variables del tema de investigación.

Asimismo, Chiavenato, (2000) menciona el desempeño laboral como un comportamiento de los trabajadores en buscar una determinada meta, lo que constituye una estrategia individual para lograr la meta propuesta.

Tiene en cuenta otro conjunto de características individuales que incluyen: la capacidad, habilidad, necesidad y el carácter para relacionarse con las condiciones de trabajo y las organizaciones que producen comportamientos que afectan el resultado y la alteración sin precedente que tienen lugar en las organizaciones. Este cambio comprende la necesidad de globalizar, crecimiento sin usar más capital y abordar amenaza y oportunidad en la economía.

A nivel social conocimos si la investigación es importante o no. el resultado que se consiguió de la empresa fue a favor de sus profesionales que desempeñan sus labores dentro de la organización. Se pretendió a que se puedan reforzar como un modelo para estudios futuros que se lleguen a realizar de investigaciones motivacionales en trabajadores y sus relaciones con el desempeño en las organizaciones.

En la parte práctica conocimos si los trabajadores desempeñan sus funciones de manera libre y practican con una buena convivencia con los integrantes del área administrativa.

el objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022.

Así mismo planteamos el siguiente objeto específico: identificar el nivel de motivación en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment s.a Huaraz 2022; identificar el nivel de desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment s.a de Huaraz 2022; Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment s.a Huaraz 2022.

hipótesis de investigación que se planteo fue: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022; No Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A fin de impartir mayor credibilidad a la investigación será preciso mencionar investigaciones previas.

Delgado & Di Antonio (2018) Venezuela, en su estudio “ Motivación laboral y su impacto en el desempeño laboral, con el objeto de estudiar la motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresas inmobiliarias “Multi-Vivienda CA”, La población son 12 personas, el resultado de este estudio concluyeron que la mayor parte de los empleados se identifican y conocen los elementos que forman la filosofía, nos mostró que tienen un bajo nivel de desempeño y se reportaron que sus funciones no están asociadas con el puesto que ocupaban. al tomar una iniciativa la mitad del personal lo hace en grupo y la otra de manera personal. Se entiende que el 50% no está de acuerdo con el ambiente de trabajo y el 41.7% está de acuerdo. Lo anterior se refiere a la motivación de bajo nivel.

Sum(2017) Guatemala, en su trabajo “Motivación y Desempeño Laboral”. Que tuvo como finalidad, de objeto de investigación de establecer el dominio de motivación sobre el desempeño laboral del colaborador en la empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango trabajo descriptivo. La población formada de 34 trabajadores. La técnica utilizada fue la escala de Likert. En conclusión, a la investigación es que repercute la motivación en el desempeño de los trabajadores. Los cuales se consideró, la satisfacción por medio de incentivo. Al estar motivados el personal administrativo, realizan sus funciones con mayor entusiasmo.

Asimismo, Gonzales (2018) Perú, En su trabajo "Gestionar el rendimiento y la Motivación del empleado en las Empresas de Automotrices" se realizó una investigación para analizar la posible relación entre las 2 variables, El diseño descriptivo correlacional, se utilizó la observación directa y el cuestionario para la obtención de información. los resultados muestran que, existe un alto nivel de correlación entre las variables, la motivación también se encuentra en un nivel bajo, Pueden mejorar su desempeño laboral. se pudo corroborar que la variable Motivación 60% y desempeño 63.3% tuvieron una calificación de nivel media,

y como segunda valoración la más alta es el de nivel bajo con un 23.3% y 20.0% respectivamente.

Argomedo(2018) Perú en su tesis que realizó tratando contestar al objeto: Determinar la relación entre la Motivación y la eficacia Docente en la Universidad San Pedro, Barranca. metodología utilizada, cuantitativa, básica, correlacional. La población fue de un total de 136 docentes, y como muestra 55 docentes. Pruebas de Hipótesis entre la Variable Motivación y Desempeño concluye que existe relación entre ambas variables de estudio desarrollado en la Universidad de San Pedro 2016 Barranca. De manera similar, la correlación es ( $r_s = 0.0951$ ). por lo que se afirma que las asociaciones existentes son significativas, muy fuertes y proporcionales, entendiendo que cuando aumenta el nivel de motivación, a medida que aumenta, la eficacia en los docentes.

Evaristo (2017) Áncash, estudio que comprendió como tema “Impacto de la Motivación Laboral en la Gestión de Retención de empleados en un Centro Comercial de la Ciudad de Huaraz – 2017”, fue diseño no experimental descriptiva, la población todo el empleado del centro comercial, con una muestra de 48 colaboradores. el resultado muestra la motivación en un nivel medio con un 68,8%, y la gestión de la retención de empleados se encuentra en un nivel normal con un 60,7%. Llegando concluir que la motivación laboral si ejerce impacto en la gestión de retención de empleados. de un centro comercial de la ciudad de Huaraz – 2017.

Velazquez(2015) Áncash en su estudio determinar medidas de gestión de incentivos laborales afecto la producción de compañías industriales en la región de Chimbote en 2013. Se obtuvo información de tres empresas industriales pesqueras y una muestra de selección no probabilística de 52 empresas industriales, los principales resultados fueron que el 100% de los trabajadores se encuentran satisfechos con su ubicación y ambiente de trabajo, el 76,11% se encuentran contentos con las líneas de carrera y oportunidades en la compañía, Sólo el 42,50% de los encuestados se mostró satisfecho con los incentivos económicos. A través de estímulo económico, las compañías observadas carencia de áreas encargadas de incentivos a empleados o no se han

implementado herramientas y estrategias de incentivos laborales Así la investigación tendrá las siguientes teorías, principios o leyes relacionadas.

Motivación, Glover(2019) centrado en la teoría de Abraham Maslow, Cuando se menciona la motivación refiere a la necesidad de impulsar a querer lograr algo y complacer la necesidad humana. Por ello Maslow paso estudiar y observar la necesidad de las personas, para así, crear un tipo de pirámide que, Consta de 5 niveles jerárquicos que están divididas en:

Necesidad básica o fisiológica que refiere a las necesidad primordial que tiene una persona para su supervivencia, Seguridad expone a la obligación de sentirse protegido y seguro donde se encuentre, Afiliación carencia de sentirse aceptado por la sociedad o pertenecer a un grupo social, Reconocimiento es toda aquella necesidad de ser reconocido y aceptado por los demás, Autorrealización para ello se requiere poseer toda las necesidad complacido ya que es el efecto de ser feliz en la vida ya que se encuentra en nivel más alto de la pirámide de las necesidades.

Rivas, Humberto & Villon, Sabina & Martínez, Oscar. (2018) mencionan que por costumbre la persona percibe y forma mucha insuficiencia, lo que causa necesidades particulares que falta satisfacer, por ello la motivación se torna en un instrumento adecuado para afrontar esas limitaciones. De esa manera el individuo lograra sentirse motivado y comprometido y así también alcanzar un mayor beneficio.

Para Perret (2016) motivación lo desmarca como la capacidad de asignar un capital reducido que se establece, para alcanzar objetivos fijados, que en el transcurso del tiempo se tendrá buenos resultados y llegar a un propósito personal. Para Estrada (2015) La Motivación en el Trabajo dice: Se nutre para atreverse a utilizar altos niveles de energía para las metas organizacionales y adaptarse al placer de su propia escasez.

Bateman & Snell(2009) menciona que la motivación es el impulso que, dirige, vigoriza el esfuerzo que mantiene una persona. Toda conducta, excepto la reacción involuntaria. Las personas altamente motivadas se esforzarán más, intentando lograr sus logros. Con adecuadas habilidades, comprendiendo de la

labor y acceso necesario de los recursos, así el trabajador será más eficaz. Así mismo Dalton, Hoyle, & Watts, (2007) La motivación es la inspiración que nos da para actuar de manera emocional.

Robbins (2004) asevera que la motivación es el proceso que dan cuenta de la fuerza de mando y empeño que un individuo hace para alcanzar una meta.

Herzberg (1954 citado por Manso, 2002) menciona que la motivación en el ambiente laboral se divide en dos factores específicos e independientes. Que conforman el sentimiento negativo o de insatisfacción que el empleado asegura experimentar en su trabajo y que afecta en el contexto de su lugar de trabajo. Herzberg denominó a estos: factores de higiene y factores motivadores.

McClelland (1961) estable que la motivación de los individuos puede derivarse por buscar satisfacer tres necesidades fundamentales: necesidad por poder, afiliación y logro. Descubre grandes triunfadores que se diferencian de los demás por los deseos de querer hacer mejor las cosas. Persiguen situaciones en las que las personas sean personalmente responsables y ofrecen conciliación a los problemas, momentos donde se puedan obtener comentarios rápidos sobre el desempeño para ver si están mejorando y, finalmente, situaciones en las que puedan establecer metas desafiantes

Se identifica dimensiones, tomada de teorías relevantes para su estudio. De la motivación en el ambiente laboral, que es estudio profundo, establecido en diversa motivación o necesidades que procede como fuerza de impulso, que inclusive mantiene o transforma el carácter. No obstante, se presentan a continuación los indicadores para el estudio. De acuerdo a Davis & Newstrom(1999) que son los siguientes.

Motivación de logro: describe el comportamiento humano en el trabajo. Es la fuerza de superar retos, crecer y avanzar. “Disposición a sobresalir en algo, superar desafíos y alcanzar metas. La motivación de logro se manifiesta cuando se satisfacen las necesidades básicas y diriges tu comportamiento hacia la superación personal y el crecimiento personal. Está orientada a la tarea y tiene una alta exigencia y perseverancia. Motivo de poder: Se refieren a un motivo de poder, como energía de poder compartir en las personas y en situaciones. La

persona fortalecida está más dispuesta a correr riesgos que otras. A veces usan el poder de manera destructiva, pero también de manera constructiva para ayudar a construir organizaciones exitosas. Motivación por afiliación: Werther & Davis(2008) define que es un impulso que mueve a las personas a relacionarse. Los que ponen interés por la victoria, se esfuerzan y empeñan más cuando reciben un valor o frase motivador que específica sobre sus logros y fracasos.

Con respecto a los elementos de la motivación laboral, en el ambiente medio que engloba al individuo cuando desempeña sus labores, los cuales se expone fuera de la participación de los empleados. Así se presentan indicadores para el estudio de acuerdo a Hodgetts & Altman(1994):

Condiciones ambientales: en su libro Comportamiento en las Organizaciones. El ambiente debe ser cómodo, que brinde estabilidad, que faculte desplazarse y sea interpretada como libertad, teniendo todos los elementos necesarios para un desempeño eficiente y de sus responsabilidades. La condición de seguridad e higiene conforma parte de los ambientes de trabajo. Relaciones interpersonales: en su libro "Comportamiento en las Organizaciones. Que la relación interpersonal tiene oportunidad en gran variedad de contexto o asociaciones. que dan lugar a sentimientos, como el amor, el deseo artístico, la atracción por actividades sociales o negocio"

Estabilidad laboral: Chiavenato(2000) define que "Se trata de una sensación de seguridad que tiene un trabajador de conservar su puesto de trabajo, mientras no incurra a una falta o despido arbitrario establecidas por la ley o norma. Y es la obligación del empleador respetar lo acordado. Se concluye que la motivación requiere la postura más que la disposición de la persona y está ligada aceptar el estímulo que el trabajador tenga dentro de una organización de tal forma que contribuirá a que incremente sus capacidades de forma adecuada en su trabajo.

Dentro de las teorías relacionadas al desempeño laboral, se menciona los siguientes autores:

Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, (2020) El desempeño laboral se estructura en un sistema orientado a desarrollar la eficacia y el éxito

organizacional. Según Boudrem & Milkovich (2015), "Define al desempeño como la importancia que un colaborador puede cometer según el compromiso requerido.

Robbins & Coulter, (2013) resalta que el desempeño laboral es un desarrollo que determina qué tan éxito ha tenido una organización, en proceso individual en el ejercicio de sus actividades y objetivos laborales.

Para Chiavenato (2011), el desempeño en el ámbito laboral en un puesto, vale decir, en la conducta del sujeto quien lo desempeña. Esto es situacional, cambia de un trabajador a otro y requiere muchos componentes condicionales

Al igual Bateman & Snell,(2009) señala que el desempeño laboral incita en última instancia la satisfacción que tiene los colaboradores en sus trabajos (alta o baja). Si un individuo alcanza un alto desempeño, recibirá mayor retribución, y a su vez reflejará como resultado una alta satisfacción laboral. Si un colaborador tiene un desempeño laboral baja, la recompensa será menor, al igual que su satisfacción laboral.

Chiavenato (2000) desempeño, es la conducta de los trabajadores en la indagación de una determinada meta, lo que constituye una estrategia individual para lograr la meta. Tiene en cuenta otro conjunto de características individuales que incluyen: la capacidad, habilidad, necesidad y el carácter para relacionarse con las condiciones de trabajo y las organizaciones que producen comportamientos que afectan el resultado y la alteración sin precedente que tienen lugar en las organizaciones. Así también los elementos del desempeño laboral, que son hechos o conducta realizada por los colaboradores para conseguir el logro y objetivo planteado de acuerdo al éxito de las organizaciones.

Chiavenato (2015) El desempeño es la acción o comportamiento de los colaboradores que están relacionados con el logro de las metas organizacionales. También se dice que hacer bien el trabajo es la mayor fortaleza de una organización. Para su estudio se presentan los siguientes indicadores

Reconocimiento o incentivo: Chiavenato(2000) define que es un estímulo dado por un individuo o un campo con el propósito de aumentar o duplicar las utilidades y mejorar el proceso. Una persona ansia ser valorada, así como a nivel

de dirección u operativa, Competencia: Buckingham & Coffiman(2000) plantean que La competencia es un conjunto claro y dinámico de conocimiento, habilidad, actitud y valores que contribuyen activamente al desempeño responsable y eficaz de las actividades diarias en contextos determinados. Comunicación: Robbins (2004) la comunicación institucional es cuando se emplea en una institución pública. Y comunicación organizacional o corporativa cuando se da de una organización de lucro, consiste la transmisión de mensajes internas en una organización compleja.

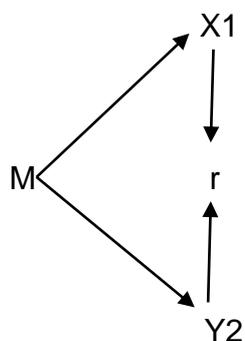
A si mismo los factores del desempeño laboral, complementado con determinación, como un principio fundamental de la personalidad de desempeño, es el establecimiento de metas, la activación de los comportamientos y la mejora del rendimiento., Así mismo se presenta para el estudio los siguientes indicadores.

Satisfacción laboral: Robbins (2004) afirma que La satisfacción laboral se define como las diferentes actitudes de los empleados frente a su trabajo, factores específicos como la, compañía, administrador, colegas, salarios, promociones, situaciones laborales, etc. Autoestima laboral: Hirigoyen (2001) La autoestima en el trabajo comprende como la evaluación que un trabajador hace de su capacidad e importancia para influir en su desarrollo laboral. La autoestima de los miembros de la empresa les permite enfrentar con éxito los procesos de transformación en entorno empresarial porque les permite ver los desafíos como oportunidades y no como amenazas. Trabajo en equipo: Dessler(1992) menciona que el trabajo en equipo involucra a distintas personas donde cada uno cumple un rol íntegramente y con un mismo objetivo. una condición de trabajo de modelo psicológico que predomina más en los colaboradores de manera efectiva ya que permite una mayor cooperación y que puede dar resultados positivos, A partir del estudio de cada aspecto, es necesario hoy que los colaboradores se desempeñen bien, con eficacia y competencia, a fin de alcanzar las metas previstas, marcando así su éxito en el área empresarial.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Fue de carácter aplicada de acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista, (2003) Señala que las Investigaciones descriptivas Correlacionales que sostiene como fin de estimar la conexión que existe en medio de dos o más variables. El estudio cuantitativo correlacional mide el grado y cuantifican la relación entre esas dos o más conceptos. Valderrama, (2015) menciona en este diseño, los objetos son observados en su entorno original sin manipular ninguna de las variables de estudio. Hernández, Fernández & Baptista (2014) “exponen que el diseño de estudio transversal reúne información en un periodo y tiempo en particular. El diseño, de la investigación fue un estudio no experimental y corte transversal ya que se realizó en un cierto tiempo.



Dónde:

X1: Variable Motivación

Y2: Variable Desempeño Laboral

M: Muestra de estudio

r: Relación entre variables

#### 3.2 Variables y operacionalización

(V1): Motivación

Definición conceptual

De acuerdo con McClelland (1961) establece que la motivación de los individuos puede derivarse por buscar satisfacer tres necesidades fundamentales: necesidad por poder, afiliación y logro. Descubre grandes

triunfadores que se diferencian de los demás por los deseos de querer hacer mejor las cosas. Persiguen situaciones en las que las personas sean personalmente responsables y ofrecen conciliación a los problemas, momentos donde se puedan obtener comentarios rápidos sobre el desempeño para ver si están mejorando y, finalmente, situaciones en las que puedan establecer metas desafiantes

#### Definición operacional

La motivación en el ambiente laboral y como elemento hace una mejora en una organización. Para cumplir los objetivos que se tiene en mente. Por ello para que una persona se sienta motivada en una organización debe tener en cuenta ciertos puntos importantes, así una persona será más eficiente y productivo al estar motivado para satisfacer la necesidad de la organización o de sí mismo.

Indicadores: motivación por logro, poder, Afiliación, condiciones ambientales, relaciones interpersonales y estabilidad laboral.

(V2): Desempeño laboral

#### Definición conceptual

Chiavenato (2015) El desempeño es el hecho o comportamiento de los colaboradores que están relacionados con el logro de las metas organizacionales. También se dice que hacer bien el trabajo es la mayor fortaleza de una organización.

#### Definición operacional

Desempeño laboral Como elemento y como factor contribuye para medir y para conocer como empleador de recursos humanos a que un empleado con un buen desempeño puede ser una buena fortaleza para la organización por ellos se tiene que tener en cuenta ciertos aspectos.

Indicadores: reconocimiento o incentivos, competencias, comunicación, satisfacción en el trabajo, autoestima laboral, trabajo en equipo.

## Escala - Ordinal

Según, Ochoa & Molina, (2018), menciona que una escala ordinal tiene la forma agregada con la escala nominal, de que su estructura está ordenada por rango; cada tiene una semejante correlación; ósea, las escalas son paulatinos. Por consiguiente, la escala de medición fue ordinal, ya que se dio catalogación y orden a la información presentado en la técnica que se utilizara.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Conforme Arias, Villasis, & Miranda, (2016) la población es el total de un fenómeno a estudiar, incluye la unidad de análisis que conforma dicho fenómeno y que se debe contar para un preciso estudio.

La población para dicho proyecto de investigación fue un total de 60 profesionales en el área administrativa como técnicos e ingenieros que desarrollan sus actividades en la empresa Trujillo Investment s.a.

Criterios de inclusión: ser trabajador administrativo de la empresa Trujillo Investment s.a durante el año 2022.

Criterios de exclusión: No pertenecer a la empresa estar liquidado o estar de vacaciones.

#### Muestra

El autor Arias, J; Villasis, M & Miranda, M., (2016), menciona que la muestra son las partes características y definidas de una población absorbida realizada. En razón que la población de profesionales en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A de la ciudad de Huaraz considerada en el proyecto cuenta con un número menor a 100, por lo tanto, se asumió la muestra censal, vale decir a la totalidad de la población definida.

#### Muestreo

No se aplicó el muestreo por razón de que la muestra es igual a la población investigada.

#### Unidad de análisis

estuvo conformada por un colaborador de la empresa Trujillo Investment S.A-Huaraz 2022 aquella persona que procedió a realizar el cuestionario formulado del proyecto.

#### 3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos:

según Arias (2012) las técnicas de recolección de datos son las varias maneras o formas de recabar la indagación. Como las observaciones directas, las encuestas en las dos formas: oral y escrita. En este proyecto se aplicó como técnica la encuesta y el cuestionario como herramienta.

#### 3.5. Procedimientos:

se llegó a realizar cuestionarios de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores así mismo entonces: procedió a hacer un análisis de la fiabilidad del cuestionario por medio del alfa de Cronbach. Se realizó y envió una petición de permiso a la empresa Trujillo Investment s.a Huaraz. Se procedió a realizar la encuesta a la población definida que fue igual a toda la muestra que conformo.

#### 3.6. Método de análisis de dato:

luego se empezó a codificar en el programa estadístico IBM SPSS 25, que admitió presentar a través de tablas. Se demostró también la prueba de regularidad para fijar la estadística que ayudo a corroborar la suposición de hipótesis.

#### 3.7. Aspectos éticos:

el informe que se recolecto durante el proceso de la encuesta fue reservado, por lo que se resguardo la integridad y autenticidad del personal que conformo parte del proyecto y que laboran en la empresa Trujillo Investment S.A. No se perjudico la honra de la empresa ni de ellos. Ya que se facilitó la investigación a fin de que la empresa conozca sus puntos débiles para así mejorar y permanecer en el mercado competitivo. La información brindada se manejó con precaución y con fines de investigación.

#### IV. RESULTADOS

4.1. Determinar la relación, entre motivación y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz-2022.

Tabla 1. Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral

			Desempeño			
			Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Motivación</b>	Bajo	Recuento	4	10	0	14
		Recuento esperado	2,8	8,9	2,3	14,0
	Medio	Recuento	8	28	0	36
		Recuento esperado	7,2	22,8	6,0	36,0
	Alto	Recuento	0	0	10	10
		Recuento esperado	2,0	6,3	1,7	10,0
Total		Recuento	12	38	10	60
		Recuento esperado	12,0	38,0	10,0	60,0

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,267 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	54,285	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,794	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,67.

**Fuente:** Datos de Aplicación de Encuesta

#### Interpretación:

Los resultados de la prueba de chi cuadrado arrojaron un valor de criterio inferior a 0,05(0.000<0.05), lo que indica que se ignora la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto demuestra que la motivación está fuertemente ligada al desempeño en la empresa Trujillo Investment s.a, con mayor nivel de seguridad.

4.2. Identificar el nivel de motivación en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz-2022.

Tabla 2. Nivel de Motivación

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Bajo	14	23,3
	Medio	36	60,0
	Alto	10	16,7
	Total	60	100,0

**Fuente:** Datos de Aplicación de Encuesta

**Interpretación:**

Acorde a los resultados basados de la variable motivación, 36 trabajadores el 60.0% del total creen que el nivel de motivación en la Empresa Trujillo Investment S.A es medio, 14 trabajadores el 23.3% del total creen que el nivel de motivación es bajo, y sólo 10 trabajadores, el 16,7% del total, cree que el nivel de motivación es alto. Dando así a conocer que la variable motivación tiene un nivel de valor medio.

- 4.3. Identificar el nivel de desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz-2022.

Tabla 3. Nivel de Desempeño Laboral

---

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Bajo	12	20,0
	Medio	38	63,3
	Alto	10	16,7
	Total	60	100,0

---

**Fuente:** Datos de Aplicación de Encuesta

**Interpretación:**

Acorde a los resultados basados en la variable desempeño, 38 trabajadores el 63.3% del total creen que el nivel de desempeño en la Empresa Trujillo Investment s.a es medio, 12 trabajadores el 20.0% del total creen que el nivel de desempeño es bajo, y sólo 10 trabajadores, el 16,7% del total, cree que el nivel de desempeño es alto. Dando así a conocer que la variable desempeño laboral también tiene un nivel de valor medio.

- 4.4. Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y de desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz-2022.

Tabla 4. Grado de Relación entre la Motivación y Desempeño Laboral

			<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>DESEMPEÑO</b>
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación significativa en un nivel de 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Datos de Aplicación de Encuesta

**Interpretación:**

acorde, al análisis estadístico se entendió que hay una correlación o asociación de 0.808( $r=0.808$ ) entre las variables: motivación y desempeño. Este rango de correlación refleja que la asociación de variables es positiva y que tienen un nivel de correlación alta.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados presentados fueron obtenidos en la aplicación del cuestionario “La motivación y desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz – 2022”; así quedan reflejado en las siguientes tablas:

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A de la ciudad de Huaraz-2022

La motivación es una herramienta crítica para el éxito de las tareas de los empleados; sin embargo, también les ayuda a realizar sus tareas con gusto, lo que se traduce en mayores ganancias para la empresa. Como resultado, es importante recordar que existen varios métodos para motivar a los empleados y que la organización disponga de los recursos necesarios para que estas sean cumplidas.

Después de revisar las partes de los resultados podemos corroborar este objetivo al emplear la prueba de chi cuadrada, donde el resultado está reflejado en la TABLA N°01 donde el valor del chi-cuadrado de Pearson es 60,267<sup>a</sup>, con una apreciación de criterio inferior a 0,05(0.000<0.05), lo que indica que se ignora la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa .Esto demuestra que la motivación está fuertemente ligada al desempeño en la empresa Trujillo Investment s.a Huaraz-2022, con un nivel de confianza mayor .cuales se pueden contrastar con los resultados obtenidos en el antecedente de :

Argomedo (2018) Perú, en su trabajo de investigación, que buscó en responder al objetivo determinar la relación entre la Motivación y el desempeño De manera similar, el coeficiente de correlación es ( $r_s = 0.0951$ ). donde, se concluye que las asociaciones existentes son significativas, positivas, muy fuertes y proporcionales, entendiendo que cuando aumenta el nivel de motivación, a medida que aumenta, el desempeño docente de la Universidad de San Pedro aumentará en consecuencia, en el año 2016.

así mismo en los resultados obtenidos en el antecedente de Sum(2017), "Motivación y Desempeño Laboral". Que tuvo como finalidad, de objeto de investigación de establecer el dominio de motivación sobre el desempeño laboral del colaborador en la empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango. En conclusión, a la investigación es que repercute la motivación en el desempeño de los trabajadores. Los cuales se consideró, la satisfacción por medio de incentivo. Al estar motivados el personal administrativo, realizan sus funciones con mayor entusiasmo.

Adicionalmente, Gonzales (2018) En su trabajo "Gestionar el rendimiento y la Motivación del empleado en las Empresas de Automotrices" se realizó una investigación para analizar la posible relación entre las 2 variables, El diseño descriptivo correlacional, se utilizó la observación directa y el cuestionario para la obtención de información. los resultados muestran que, existe un alto nivel de correlación entre las variables.

En conclusión, a este objetivo de investigación se pudo comprobar que las variables Motivación 60% y desempeño laboral 63.3% tienen una valoración de nivel media, si bien es cierto ambas variables tiene como segunda valoración la más alta es el de nivel bajo con un 23.3% y 20.0% respectivamente.

Respecto al objetivo específico N°01: Identificar el nivel de motivación en el área administrativa de la empresa Trujillo investment S.A Huaraz-2022.

De acuerdo al objetivo específico se comprobó con el resultado obtenido de la TABLA N°02, donde el nivel de apreciación de la variable motivación tiene una valoración de nivel medio, lo cual determina una calificación de 36 puntos con un porcentaje de 60.0%. Esta cifra significa un promedio de aceptación, se debe al ambiente laboral y los elementos de motivación que se adecuan y favorecen en el promedio.

Estos resultados reflejados tienen relevancia con lo que menciona Evaristo (2017), estudio que comprendió como tema "Impacto de la Motivación Laboral en la Gestión de Retención de empleados en un Centro Comercial de la Ciudad de Huaraz – 2017", el resultado muestra la motivación en un nivel medio con un 68,8%, y la gestión de la retención de empleados se encuentra en un nivel normal con un 60,7%. Llegando a concluir que la motivación laboral sí ejerce impacto en la gestión de retención de empleados de un centro comercial de la ciudad de Huaraz – 2017.

Gonzales (2018) En su trabajo "Gestionar el rendimiento y la Motivación del empleado en las Empresas de Automotrices" se realizó una investigación para analizar la posible relación entre las 2 variables, Los resultados muestran que, si existe un alto nivel de correlación entre las variables estudiadas, la motivación también se encuentra en un nivel bajo, por lo que la gestión del desempeño no se puede realizar adecuadamente se pudo corroborar que la variable Motivación 60% y desempeño 63.3% tuvieron una calificación de nivel media, y como segunda valoración la más alta es el de nivel bajo con un 23.3% y 20.0% respectivamente.

Delgado & Di Antonio (2018), en su estudio " Motivación laboral y su impacto en el desempeño laboral, con el objeto de estudiar la motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas inmobiliarias "Multi-Vivienda CA", el resultado de este estudio concluyeron que la mayor parte de los empleados se identifican y conocen los elementos que forman la filosofía, nos mostró que tienen un bajo nivel de desempeño y se reportaron que sus funciones no están asociadas con el puesto que ocupaban. al tomar una iniciativa la mitad del personal lo hace en grupo y la otra de manera personal. Se entiende que el 50% no está de acuerdo con el ambiente de trabajo y el 41.7% está de acuerdo. Lo anterior se refiere a la motivación de bajo nivel.

Además, consideramos las investigaciones de Sum(2017), “Motivación y Desempeño Laboral”. Que tuvo como finalidad, de objeto de investigación de establecer el dominio de motivación sobre el desempeño laboral del colaborador. En conclusión, a la investigación es que repercute la motivación en el desempeño de los trabajadores. Los cuales se consideró, la satisfacción por medio de incentivo. Al estar motivados el personal administrativo, realizan sus funciones con mayor entusiasmo.

En síntesis, estos resultados reflejan algunos de los desafíos que enfrenta la empresa Trujillo Investment S.A para brindar un buen servicio. En consecuencia, se recomienda mejorar la motivación en el área administrativa del servicio para mejorar estos resultados.

tal como concluye Argomedo (2018), en su investigación que al Comprender que cuando aumentan los niveles de motivación, también lo hace el rendimiento.

Respecto al objetivo específico N°02: Identificar el nivel de desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz-2022

Este segundo objetivo específico fue comprobado con los resultados obtenidos en la TABLA N°03, donde el nivel de apreciación de la variable desempeño laboral tiene una valoración de nivel medio, lo cual determina una calificación de 38 puntos con un porcentaje de 63.3% mayor que el anterior objetivo, pero con la misma valoración de media según los resultados obtenidos.

Estos resultados concuerdan con lo que menciona Evaristo (2017), estudio que comprendió como tema “Impacto de la Motivación Laboral en la Gestión de Retención de empleados en un Centro Comercial. El resultado muestra la motivación en un nivel medio con un 68,8%, y la gestión de la retención de empleados se encuentra en un nivel normal con un 60,7%. Llegando concluir que la motivación laboral si ejerce impacto en la gestión de retención de empleados

En cambio Gonzales (2018) En su trabajo "Gestionar el rendimiento y la Motivación del empleado en las Empresas de Automotrices" se realizó una investigación para analizarla posible relación entre las 2 variables, Los resultados muestran que, si existe un alto nivel de correlación entre las variables estudiadas, la motivación también se encuentra en un nivel bajo, por lo que la gestión del desempeño no se puede realizar adecuadamente se pudo corroborar que la variable Motivación 60% y desempeño 63.3% tuvieron una calificación de nivel media, y como segunda valoración la más alta es el de nivel bajo con un 23.3% y 20.0% respectivamente.

Para mejorar estos resultados debe tener en cuenta la empresa Trujillo Investment s.a, debe instituir nuevas estrategias para mejorar el desempeño del área administrativa,

tal como concluye Chiavenato (1999) que el Desempeño Laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, y que es la estrategia individual para lograr los objetivos.

Respecto al objetivo específico N° 03: Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño en el área administrativa de la empresa Trujillo Investment S.A Huaraz-2022.

Para el tercer y último objetivo específico se aplicó la prueba Rho de Spearman, y el resultado se muestra en la TABLA N°04, indicando que existe una correlación de 0.808 ( $r=0.808$ ) entre las variables: motivación y desempeño laboral, dando entender que existe una correlación positiva entre ambas variables

Estos resultados se asemejan con, Gonzáles (2013) donde realizó un estudio para analizar la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los empleados, especialmente en el área de mantenimiento en las organizaciones estudiadas. Los resultados muestran que si existe una alta correlación entre las variables estudiadas

Lo mismo con la investigación de Argomedo (2018) Perú, en su trabajo de investigación, que buscó en responder al objetivo determinar la relación entre la Motivación y el desempeño De manera similar, el coeficiente de correlación es ( $r_s = 0.0951$ ). donde, se concluye que las asociaciones existentes son significativas, positivas, muy fuertes y proporcionales, entendiendo que cuando aumenta el nivel de motivación, a medida que aumenta, el desempeño docente de la Universidad de San Pedro aumentará en consecuencia, en el año 2016.

Luego de revisar algunos de los resultados, podemos afirmar que los resultados estadísticos confirman nuestra suposición hipotética de que la motivación es proporcional al desempeño del área administrativa. Nuevamente podemos estar seguros que a mayor motivación, mejor trabajo y desempeño de los colaboradores de Trujillo Investment S.A. en el área administrativa de la empresa. En otras palabras, se verifica el supuesto general con un nivel de confianza mayor procesado con el programa SPSS – 25.

## VI. CONCLUSIONES

1.-De los resultados obtenidos el valor obtenido del chi-cuadrado de Pearson es 60,267a con un valor de correspondencia de 0.000 menor que 0.05( $0.000 < 0.05$ ), lo cual se ignora la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Lo que concluye que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Trujillo Investment s.a.

2.- De acuerdo con los resultados, se identificaron 36 trabajadores, que representan el 60.0% del total, los encuestados opinan que el nivel de motivación en la Empresa Trujillo Investment S.A. es Medio, evidenciado en que se sienten motivados e identificados al formar parte de la empresa., en el ambiente laboral, con los elementos y condiciones motivacionales.

3.-De los resultados obtenidos se concluyó que existe 38 trabajadores el 60.3% del total, los encuestados opinan que el nivel de desempeño laboral en la Empresa Trujillo Investment s.a. es medio, evidenciado en aceptar retos y opiniones de su equipo de trabajo por mejorar los resultados.

4.-Del mismo modo se obtuvo de la correlación de Rho de spearman de un 0.808( $r=0.808$ ) entre las variables: motivación y desempeño laboral. Este rango de correlación nos indica que la asociación entre estas variables es positiva y tienen un nivel de correlación alta, deduciendo así que cuando aumenta el nivel de motivación, también lo hace el desempeño laboral de la empresa Trujillo Investment S.A.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1.- En una empresa cada vez más compleja y competitiva, la interacción entre ejecutivos, ingenieros y técnicos es muy activa, todos actúan como partícipes, y la motivación juega un papel muy importante ya que hace que las personas se sientan motivadas e identificadas cuando pasan a formar parte de la empresa, en el caso de Trujillo Investment S.A. Se recomienda promover sus estrategias de motivación, mejorar las condiciones de trabajo para que así los trabajadores tengan una percepción positiva y así superar cualquier obstáculo, lo que será considerado como mejorar el desempeño.

2.- Se recomienda al Gerente General de Trujillo Investment S.A trabajar en estrategias para programar la capacidad de acuerdo al perfil y profesión de cada colaborador, mejorar el desarrollo personal y fomentar el trabajo en equipo, todo lo cual incrementará el crecimiento dinámico de la motivación y el desempeño en el trabajo, ya que estas variables son críticas para el crecimiento de la empresa.

3.-Se recomienda a la empresa Trujillo investment S.A, que, a través de las subgerencias y departamentos, incentiven reconocer el talento y colaboración con la empresa a cada trabajador, mejorar la condición salarial promover y especializar de acuerdo a su experiencia, todo esto con el fin de incrementar como elemento de la motivación laboral, y desempeño.

4.-Se plantea al Gerente General de la empresa Trujillo investment S.A, fijar estrategias para seguir promoviendo un buen clima organizacional, ofrecer estabilidad por medio de nombramientos y ascensos para los trabajadores de la empresa, para que se sientan motivados e identificados con la empresa y a su vez incrementar la motivación y el desempeño.

## REFERENCIAS

- Argomedeo, R. (2018). La motivación y el desempeño docente en la Universidad San Pedro, Filial Barranca - 2016. (*TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN* ). Universidad San Pedro, Peru.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigacion*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, J., & Villasis, M. &. (2016). El Protocolo de Investigacion. *Revista Alergia Mexico*, 203-206. Recuperado el 22 de Diciembre de 2021
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Adiministracion. Liderazgo y colaboracion en un mundo competitivo* (Octava ed.). Santa Fe, Mexico,D.F.: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 117.
- Boudrem, & Milkovich. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*.
- Buckingham, M., & Coffiman, C. (2000). *Primero, rompa todas las reglas las claves que distinguen a los mejores directivos*. España: Edicions Gestio 2000.
- Chag, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante segun la teoria de las necesidades de McClelland, en los medicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (*Para optar el grado académico de Magíster de Gerencia en Servicios de Salud*). Universiad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Chiavenato. (2011). *La administración de recursos humanos*. McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recurso Humano*. Bogota, Colombia: Editorial McGraw Hill Interamericana,S.A.
- Chiavenato, I. (2016). *Motivacion y sus Teorias Principales*. Sao Paulo,Brazil.

- Colombina, S. (2017). Colombina. *Colombina*. Obtenido de [https://colombina.com/co\\_es](https://colombina.com/co_es)
- Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas*. MEXICO: International Thomson Editores, S.A.
- Davis, K., & Newstrom, j. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo* (decima ed.). Mexico, Mexico: Editorial Mac Graw – Hill Interamericana S.A.
- Delgado, M., & Di Antonio, A. (2018). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño: un estudio de un caso. (*tesis de licenciatura*). Universidad Central de Venezuela, caracas.
- Dessler, G. (1992). *Organización y administración: enfoque situacional*. Mexico: Prentice-Hall.
- empleo, M. d. (12 de abril de 2020). *plataforma digital unica del estado peruano*. Obtenido de gob.pe: <https://www.gob.pe/8932-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-organizacion-de-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo>
- Estrada, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid.
- Evaristo, B. (2017). "INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA GESTION DE RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LOS CENTROS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE HUARAZ -2017". (*Tesis para obtener el titulo profesional de licenciada en Administracion*). Universidad Cesar Vallejo, Huaraz.
- Glover, M. (6 de Febrero de 2019). *Teoría de la motivación humana de Maslow*. Obtenido de Psicología-online: <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-motivacion-humana-de-maslow-4284.html>
- Gonzales, S. (2018). "Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz". (*Tesis de Grado*). Universida San Martin de Porres, Lima.
- Hernandez, R., Fernadez, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigacion* (tercera ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Hirigoyen, M.-F. (2001). *El acoso moral en el trabajo distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós Iberica.
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1994). *Comportamiento en las Organizaciones*. Mexico: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Manso, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 128, 79-89 doi:<http://redalyc.uaemex.mx>.
- McClelland, D. (1961). *Realización de la Sociedad* (Vol. 92051). Simon Y Schuster.
- Norabuena, R. (2018). Motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T&S, Huaraz 2018. *(Tesis para optar el título de Licenciado en Administración)*. Universidad San Pedro, Huaraz.
- Ochoa, C., & Molina, M. (2018). Tipos de Variables. *Evidencias de Pediatría*, 14. Obtenido de <https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida>
- Olvera, Yolanda. (2013). "Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos". *(Tesis de Grado)*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Perea, M. (2017). "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE INVERSIONES LA SELVA S.A MAYOBAMBA EL AÑO 2016". *(Tesis para optar el Grado de académico Magister en Gestión Empresarial)*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Lima.
- Perret, R. (2016). *El Secreto de Motivación*. Mexico.
- Rivas, H., Villon, Sabina, & Martínez, Oscar. (2018). Motivación Laboral. *Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*, 177-192.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.

Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administracion*. Mexico: Pearson.

Sum, M. (2016). "Motivacion y Desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. (*Tesis de licenciatura*). UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Quetzaltenango.

Valderrama, s. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigacion científica*. Lima: San Marcos.

Velazquez, N. (2016). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. (*Tesis de Grado*). Universidad los Angeles de Chimbote, Chimbote.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de los recursos humanos el capital humano de las empresas*. Santa Fe, Mexico,D.F: McGRAW-HILL/Interamericana editores, S.A. de C.V.

## ANEXOS N°1

### Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>MOTIVACION</b>	<p>McClelland (1961) La determinación de la motivación personal puede deberse al cumplimiento de logros, poder y necesidades subordinadas. Descubrió que la diferencia entre los grandes hombres y otros es que están ansiosos por mejorar. Buscan situaciones en las que tienen la responsabilidad personal de proporcionar soluciones al problema; en este caso, pueden recibir rápidamente comentarios sobre su desempeño para ver si la situación ha mejorado; y finalmente, en estas situaciones. Luego, pueden establecer metas desafiantes.</p>	<p>La motivación en el ambiente laboral y como elemento hace una mejora en una organización. Para cumplir los objetivos que se tiene en mente. Por ello para que una persona se sienta motivada en una organización debe tener en cuenta ciertos puntos importantes como la motivación por logro, poder. Afiliación así mismo las condiciones ambientales, relaciones interpersonales y por último una buena estabilidad laboral así una persona será más eficiente y productivo al estar motivado para satisfacer la necesidad de la organización o de sí mismo.</p>	Motivación en el ambiente laboral	Motivación por logro	1-2	Ordinal
				Motivación por poder	3-4	
				Motivación por afiliación	5	
			Elementos de la motivación laboral	Condiciones ambientales	6	
				Relacionales interpersonales	7-8	
				Estabilidad laboral	9-10	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>DESEMPEÑO</b>	Chiavenato (2015) El desempeño es la acción o comportamiento de los colaboradores que están relacionados con el logro de las metas organizacionales. También se dice que hacer bien el trabajo es la mayor fortaleza de una organización.	Desempeño laboral como elemento y como factor contribuye para medir y para conocer como empleador de los recursos humanos a que un empleado con un buen desempeño puede ser una buena fortaleza para la organización por ellos se tiene que tener en cuenta ciertos aspectos como el reconocimiento o incentivos, competencias la comunicación así mismo la satisfacción en el trabajo, la autoestima laboral además el trabajo en equipo. Asumiendo todo eso el desempeño laboral será óptimo para la empresa.	Elementos del desempeño	Reconocimientos o incentivos	1-2	Ordinal
				competencia	3-4	
				comunicación	5	
			Factores del desempeño	Satisfacción en el trabajo	6	
				Autoestima laboral	7-8	
				Trabajo en equipo	9-10	

## ANEXO N°2

**CUESTIONARIO SOBRE “MOTIVACIÓN”**

**INSTRUCCION:** A continuación, encontrara preguntas relacionada a la Motivación, marque solo una alternativa según usted considere conveniente.

**NOTA:** Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde.

1.NUNCA	2.MUY POCAS VECES	3.ALGUNAS VECES	4.CASI SIEMPRE	5.SIEMPRE
---------	----------------------	--------------------	-------------------	-----------

MOTIVACIÓN		PORCENTAJES				
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Motivación por Logro</b>					
1	Siempre busca nuevos retos u objetivos cuando se le asigna nuevas tareas					
2	Considera que le resulta fácil superar cualquier obstáculo en el trabajo.					
	<b>Motivación por poder</b>					
3	Considera que sus ideas o comentarios influyen en sus colegas de labores al momento de dar una opinión.					
4	Considera que su estatus laboral le da prestigio.					
	<b>Motivación por afiliación</b>					
5	Ud. Siente que trabajar en equipo es mucho mejor que realizar los trabajos de manera aislada.					
	<b>Condiciones Ambientales</b>					
6	Considera que es adecuado la higiene y el orden en donde desempeñan su trabajo.					
	<b>Relaciones Interpersonales</b>					
7	Las personas con quien interactúa son amables y agradables.					
8	Existe compañerismo y muestras de respeto con el resto del personal.					
	<b>Estabilidad Laboral</b>					
9	Está de acuerdo con el tiempo que permanece laborando.					
10	Se siente motivado e identificado al formar parte de la empresa					

## CUESTIONARIO SOBRE “DESEMPEÑO LABORAL”

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, encontrara preguntas relacionada a la Desempeño Laboral, marque solo una alternativa según usted considere conveniente.

**NOTA:** Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde.

	1.NUNCA	2.MUY POCAS VECES	3.ALGUNAS VECES	4.CASI SIEMPRE	5.SIEMPRE
--	---------	----------------------	--------------------	-------------------	-----------

DESEMPEÑO LABORAL		PORCENTAJES				
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Reconocimiento o Incentivos</b>					
1	Considera que existe un incentivo por su esfuerzo o meta lograda.					
2	El salario que percibe se ajusta a sus expectativas laborales.					
	<b>Competencia</b>					
3	En las labores que Ud. desempeña le permite aplicar sus conocimientos y destrezas.					
4	Considera que puede organizar y dirigir su trabajo libremente de acuerdo a su experiencia.					
	<b>Comunicación</b>					
5	Existe una buena comunicación con todos los que desempeñan alguna función.					
	<b>Satisfacción en el Trabajo</b>					
6	Se siente cómodo en su puesto de trabajo o al realizar una actividad o tarea asignada.					
	<b>Autoestima Laboral</b>					
7	Tiene confianza en sí mismo y es consciente de sus actividades que realiza en el trabajo.					
8	Asume riesgos altos que con lleva a tener mejores resultados.					
	<b>Trabajo en Equipo</b>					
9	Considera que es fácil integrarse a un equipo de trabajo.					
10	Ud. acepta condiciones y opiniones de su equipo de trabajo por mejorar los resultados.					

## ANEXO 3



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Julio A. Gonzales Hidalgo  
 Institución donde labora : Universidad San Pedro  
 Especialidad : Docente Universitario  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Cochachin Guimarey Bladimir/ Rosales Depaz Nando

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>MOTIVACION</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>MOTIVACION</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>MOTIVACION</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Huaraz, 15 de febrero del 2022



Lic. Adm. Julio Gonzales Hidalgo  
 Reg. Colegiación N° 05089  
 Colegio de Licenciados en Administración

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Julio A. Gonzales Hidalgo

Institución donde labora : Universidad San Pedro

Especialidad : Docente Universitario

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Cochachin Guimarey Bladimir/ Rosales Depaz Nando

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD****APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

Huaraz, 15 de febrero del 2022



*Lic. Adm. Julio Gonzales Hidalgo*  
 Reg. Organización N° 05089  
 Colegio de Licenciados en Administración

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Danesa Madeleine Capa Angeles

Institución donde labora : Universidad San Pedro

Especialidad : Docente Universitario

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Cochachin Guimarey Bladimir/ Rosales Depaz Nando

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>MOTIVACION</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>MOTIVACION</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>MOTIVACION</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD****ES APLICABLE****PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5**

Huaraz, 15 de febrero del 2022



DANESA M. CAPA ANGELES  
M.C. EN ADMINISTRACIÓN  
REG. CLAD - 04154

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Danesa Madeleine Capa Angeles

Institución donde labora : Universidad San Pedro

Especialidad : Docente Universitario

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Cochachin Guimarey Bladimir/ Rosales Depaz Nando

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD****ES APLICABLE****PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5**

Huaraz, 15 de febrero del 2022



CLAD  
DANESA M. CAPA ANGELES  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
REG. CLAD - 04154

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lourdes C. Sanchez Mendez  
 Institución donde labora : universidad Santiago Antunez de Mayolo  
 Especialidad : Mg. En Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Cochachin Guimarey Bladimir/ Rosales Depaz Nando

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>MOTIVACION</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>MOTIVACION</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>MOTIVACION</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: (5)**

Huaraz, 17 de febrero del 2022




 Lic. Adm. Lourdes C. Sanchez Mendez  
 CLAD N° 22799

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Lourdes C. Sanchez Mendez

Institución donde labora : universidad Santiago Antunez de Mayolo

Especialidad : Mg. En Gestión Publica

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Cochachin Guimarey Bladimir/ Rosales Depaz Nando

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD****APLICABLE****PROMEDIO DE VALORACIÓN: (5)**

Huaraz, 17 de febrero del 2022




 Lic. Adm. Lourdes C. Sanchez Mendez  
 CLAD N° 22799

## ANEXO 4

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huaraz, 17 de enero del 2022

SEÑOR (A):

SUB GERENTE: ELIZABETH M. VALVERDE SANTOS

EMPRESA TRUJILLO INVESTMENT S.A

Presente:

De mi especial consideración:

Reciba un cordial saludo de los señores: Cochachin Guimarey Bladimir Jhonatan con DNI° 48619361 y Rosales Depaz Nando Yermi con DNI N° 71397586, estudiantes de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Solicitamos con el debido respeto, permiso de usted para poder realizar nuestro proyecto de tesis en el área administrativa, de la empresa Trujillo Investment. Que llevara como título: Motivación y Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Empresa Trujillo Investment S.A, Huaraz 2022. Cuyo estudio de investigación contribuirá positivamente a la empresa. Ya que se le hará llegar el estudio de investigación a su persona como Sub Gerente de la empresa Trujillo Investment.

Con saludos cordiales y sin otro en particular le reiteramos nuestra consideración y estima nos despedimos ante su despacho.

Cochachin Guimarey Bladimir

Rosales Depaz Nando



**CONSTANCIA DE ACEPTACION PARA REALIZAR LA TESIS**

**TRUJILLO INVESTMENT S.A**

**HACE CONSTAR:**

Que los señores Cochachin Guimarey Bladimir Jhonatan con DNI N° 48619361 y Rosales Depaz Nando Yermi con DNI N° 71397586; estudiantes de la escuela de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo, vienen desarrollando en esta empresa su tesis de grado titulada: **Motivación y Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Empresa Trujillo Investment S.A Huaraz 2022**, de manera que quedan autorizados para que puedan recabar la información necesaria para uso exclusivo de la investigación .

Asimismo, se deja constancia que los estudiantes han de cumplir con hacer llegar a nuestra empresa un ejemplar de su tesis, de su tesis, contribuyendo así al desarrollo de nuestra entidad.

Se expide la presente, a solicitud de los interesados, agradeciéndoles de antemano por los trabajos realizados en bien de nuestra empresa.

Huaraz, 21 de enero del 2022

  
-----  
Elizabeth M. Valverde Santos  
DNI: 41369774  
SUB GERENTE

📍 Av.Raymondi 351 Huaraz – Ancash  
☎ 043-423154  
🌐 www.productostrujillo.com

