

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL D E LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA IMPORTACIONES JOSELITO S.R.L. DEL CERCADO
DE LIMA, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Br. Mansilla Medina, Geraldine

<https://orcid.org/0000-0001-8219-108X>

ASESOR (A)

Mg. Ramírez Arrascue, Catherine Ivette

<https://orcid.org/0000-0001-6552-0494>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión humana

TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Catherine Ivette, Ramírez Arrascue con DNI N° 72653205, como asesora del trabajo de investigación titulado “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024”, desarrollada por la egresada Geraldine Mansilla Medina con DNI 75244311; del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Catherine Ivette Ramírez Arrascue
DNI: 72653205

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

MG. MARVIN AREDO GARCÍA

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Gracias a Dios quien fue mi inspiración
e iluminar mi camino académico para darme la
fortaleza y sabiduría necesaria para culminar esta
tesis.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a Dios y mis padres por otorgarme la fortaleza y sabiduría para lograr mis objetivos, por acompañarme en cada paso constante y desearme siempre lo mejor para mí en este aprendizaje de vida académica.

También agradecer a mi asesora por el apoyo, tiempo y confianza que puso en mí y su capacidad para guiarme constantemente fui adquiriendo ideas y conocimientos que me ayudaron en mi investigación.

Quiero manifestar mi más profundo y sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo, por haberme dado las bases y formarme profesionalmente y asimismo a los docentes que fueron parte de mi formación académica.

La Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Geraldine, Mansilla Medina con DNI 75244311, egresada del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024”, el cual consta de un total de 103 páginas, en las que se incluye 18 tablas y 12 figuras, hace un total de 42 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

La Autora



Geraldine Mansilla Medina

DNI 75244311

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA	25
2.1. Enfoque, tipo	25
2.2. Diseño de investigación	26
2.3. Población muestra y muestreo	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	27
2.5. Técnicas de procedimientos y análisis de la información.....	28
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	29
III. RESULTADOS	31
3.1. Resultados descriptivos.....	31
3.2. Resultados inferenciales.....	43
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	31
Tabla 2	32
Tabla 3	33
Tabla 4	34
Tabla 5	35
Tabla 6	36
Tabla 7	37
Tabla 8	38
Tabla 9	39
Tabla 10:	40
Tabla 11	41
Tabla 12	42
Tabla 13	43
Tabla 14	44
Tabla 15	45
Tabla 16	46
Tabla 17	47
Tabla 18	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	31
Figura 2	32
Figura 3	33
Figura 4	34
Figura 5	35
Figura 6	36
Figura 7	37
Figura 8	38
Figura 9	39
Figura 10	40
Figura 11	41
Figura 12	42

RESUMEN

Este estudio tuvo como propósito fundamental determinar el tipo de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024. De la igual manera en cuanto al tipo de investigación fue básico, por eso el nivel es correlacional, de igual forma, el método hipotético deductivo y el diseño no experimental. Por lo siguiente la población y muestra se conformó por 32 trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024, en efecto con acorde a la muestra es de poco tamaño y de fácil acceso, donde se efectuó un muestreo no probabilístico por lo cual, el instrumento y cuestionario, para el análisis de correlación de las variables, asimismo, se automatizaron los coeficientes Rho de Spearman, dado que entre las dos variables realizando un valor de 0,816 para demostrar la existencia de una correlación positiva y alta; por lo siguiente, para la verificación de hipótesis se hizo uso como prueba estadística la significancia bilateral o valor p habiendo alcanzado para la hipótesis general un valor de 0,001, indicando así la presencia de una relación significativa. Desde luego se llega a la conclusión que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la compañía Importaciones Joselito S.R.L., 2024.

Palabras clave: Motivación, Desempeño, Importaciones Joselito S.R.L.

ABSTRACT

This study aimed to examine the nature of the relationship between employee motivation and job performance at Importaciones Joselito S.R.L. in the year 2024. The research was classified as fundamental in nature and employed a correlational level of analysis. A hypothetical-deductive method was employed, complemented by a non-experimental design research design. The research included a total of 32 participants as both the population and the sample employees from the company, selected through non-probability sampling due to the accessibility and limited size of the group. A structured questionnaire was utilized as the primary data collection instrument. To analyze the association between the variables, Spearman's Rho correlation coefficient was calculated, yielding a value of 0.816, indicating a strong positive correlation. For hypothesis testing, the two-tailed significance level (p-value) was used, with the general hypothesis producing a statistically significant result ($p = 0.001$). These findings confirm a meaningful and statistically significant relationship between employee motivation and job performance within the organization.

Keywords: Motivation, Performance, Importaciones Joselito S.R.L.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la motivación laboral contribuye a un mejor impulso y el funcionamiento de labores eficazmente por parte de los empleados, considerado como claves que son precisos dentro y fuera de las organizaciones. Para ello, según Chiavenato (2020) menciona que la motivación está básicamente relacionada con el comportamiento humano, especialmente en un contexto tan globalizado como el de América Latina. Esta relación surge de la interacción entre factores internos y externos, que influyen en nuestros deseos y necesidades. Estas motivaciones generan la energía necesaria para que los individuos se sientan impulsados a llevar a cabo sus actividades laborales.

De este modo, la motivación no solo favorece un desarrollo personal más significativo, sino que también se convierte en una fuente clave para alcanzar el éxito, especialmente en el ámbito empresarial. Piedra et. al. (2020). El desempeño laboral ha cobrado una gran relevancia en las empresas, especialmente en América Latina, donde se valora cada vez más el sacrificio y esfuerzo del personal para concretar objetivos. En este contexto, resulta esencial que las organizaciones prioricen las necesidades y habilidades para así fomentar la activa del personal, integrándolos de manera efectiva en un equipo.

Esto implica un enfoque distinto al tradicional papel de jefe; se requiere de un líder que no solo sea reconocido, sino que también inspire y motive a sus empleados, influyendo de manera positiva en su desempeño. De tal manera, esto se enfoca para analizar la relación con el equipo trabajo, liderazgo y oportunidades que conllevan a una mejora continua con las actividades para dar cumplimiento con los objetivos de la organización, reflejando un desempeño óptimo y eficiente. Rodríguez (2020)

En América Latina, según Parrales et al. (2022) se refiere que la motivación es el elemento primordial en el ámbito organizacional, por lo tanto, es fundamental que el administrador actúe de manera eficiente para prevenir posibles conflictos en el futuro. Asimismo, Gabini (2020) define que la motivación laboral se presenta como el estado interno para el desarrollo de las organizaciones y personas que poseen y que los hace comportarse de manera formal. Este impulso se refleja significativamente en el desempeño de los trabajadores, ya que una adecuada motivación influye directamente

en cómo estos se sienten respecto a su labor. Al cultivar un sentido de pertenencia entre los empleados, se fomenta un ambiente de trabajo que no solo busca la mejora continua, sino que también se alinea con los propósitos de la organización. De este modo, se generan resultados positivos que favorecen el éxito del conjunto.

La motivación es un aspecto crucial dentro de las empresas, ya que influye directamente en la productividad. Es un recurso esencial que manifiesta mejorar la eficiencia de los trabajadores, lo que, a su vez, se traduce en un mejor desempeño laboral y el aumento de la productividad de la organización así manifiesta Cabrera (2020), y considerando el contexto actual, Cenepo y González (2023) subrayan la importancia de mejorar los factores que impactan el esfuerzo de las personas en un mundo empresarial cada vez más globalizado. Es evidente que aquellos elementos físicos con respecto a los que componen a largo plazo traerán aportes de competitividad donde influyen en el comportamiento humano. haciendo referencia, se comprende que la motivación juega un papel fundamental para la sostenibilidad de la organización. Permite a los individuos desarrollarse en su trabajo, mejorar su rendimiento y productividad, así como alcanzar un nivel de satisfacción adecuado. Por otra parte, Miranda (2021) sostiene que la motivación y la eficacia en el trabajo constituyen manifestaciones de los principios, cualidades, habilidades y conocimientos de los trabajadores, contribuyendo así a conformar la identidad de cada uno de ellos en la organización.

A nivel nacional, las organizaciones están correlacionados a su entorno para demostrar la capacidad del capital humano, puesto a que, en la organización son variables que están enfocadas a la solución a los problemas que refleja mediante las emociones psicológicas de los trabajadores donde tienen el impacto significativo en su desempeño diario. para cada organización, principalmente aquellas que trascienden al desarrollo del desempeño laboral. En concordancia, lo señalado se ha explicado por Choez et. al. (2021) teniendo en cuenta que, la motivación del equipo es un papel muy importante para el liderazgo empresarial. Por su parte, Flores et. al. (2021) enfatiza que, independientemente del tipo, modelo o enfoque de la empresa, es esencial fomentar un ambiente mejorado y aprovechar al máximo las capacidades de los trabajadores. Es determinante almacenar y mantener motivados y comprometidos para dar a conocer con las metas que se requiere establecer con los trabajadores y de esa manera conllevar aun futuro exitoso a una empresa.

Por esta razón, la situación remite la motivación sigue siendo una preocupación constante, especialmente en los países desarrollados. Tanto es así que cada año se destinan importantes presupuestos para abordar los diversos problemas que pueden surgir debido a la falta de motivación, como los bajos desempeños laborales, siendo así se explica Dolores et al. (2023), donde señala que el tema emocional que perciben dentro de la empresa favorece a todos los trabajadores, conlleva una línea que forja con el cuidado de cada personal ya sea de su estado anímico de los trabajadores y el desempeño del cual se espera lo antes posible para desempeñar un buen trabajo.

En Perú, es normal que se relacione la parte económica como un factor motivacional, Por esta razón, resulta muy evidente. La mayoría de los trabajadores en el país aún expresa su insatisfacción, y esto se refleja en el hecho de que el 24% de ellos no se siente feliz ni motivado. Esta situación se debe, en gran medida, a que la motivación no se limita únicamente a los aspectos económicos; hay otros factores igualmente importantes que influyen en el desarrollo personal a lo largo del tiempo.

A nivel local, Nolasco et al. (2021) mencionan sobre la concurrencia que existe que algunos equipos del trabajo se quejan sobre la motivación que experimentan, sea en el marco de las circunstancias previamente señaladas, por lo que estas expectativas y logros que perciben, pueden alcanzar con los logros del entorno del trabajo. La falta de motivación en las personas se debe a que su esfuerzo no es valorado económicamente, ni se reconoce su participación, además de que el ambiente laboral suele ser incómodo. En consecuencia, en el país no se presta la atención necesaria a la motivación y, por ende, a su repercusión en el desempeño laboral. Esto conlleva, aquellas empresas y organizaciones porque no se preocupan por identificar y atender las necesidades de las labores como individuales de sus empleados. Es fundamental promover una mejora continua en la satisfacción en el trabajo para evitar situaciones negativas que puedan afectar el rendimiento y, con ello, las expectativas de los ciudadanos.

Hoy en día la empresa Importaciones Joselito S.R.L. se observa que, la falta de motivación en el entorno laboral causa consecuencias por el cual afecta a muchos trabajadores. Se observa que algunos empleados demuestran un bajo interés en sus funciones, debido en cuanto a la remuneración escasa, la falta del servicio brindado por su trabajo y una formación insuficiente en temas formación ya que

delimita a sus niveles de capacidad. Además, el escaso interés en su bienestar social y económico, donde se pueden unificar con la ausencia de actividades en base a la motivación, sin embargo, por las limitaciones presupuestarias o desinterés por parte de los gestores, constituye una problemática que persiste en la empresa. Esta situación está repercutiendo de manera adversa en la productividad del personal, en consecuencia, esto afecta el desempeño general de la empresa. Por otro lado, es evidente que el deterioro de las relaciones laborales, sumado a un liderazgo inadecuado por parte de los representantes de la empresa, contribuye a este desaliento, generando un ambiente propicio para un rendimiento laboral deficiente.

Por lo tanto, esta investigación tuvo como finalidad una determinación situacional en base a la motivación en la empresa, desde ese modo se optimiza una representación precisa con su relación con el desempeño de los trabajadores, con el fin de plantear propuestas para mejorar la situación actual.

En definitiva, lo descrito resalta la necesidad de plantear la problemática: ¿Cómo se relaciona la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024?

La justificación teórica, se presenta un estudio cuyo objetivo es resaltar la importancia de dos factores que actúan como variables en los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S. R. L., ubicada en el cercado de Lima en 2024. De esta manera, se busca que la empresa reconozca la relevancia de la satisfacción tanto por lo personal y además en el tema laboral dentro de la organización. Sin embargo, se tomará en cuenta a la investigación relacionada con las variables de este estudio.

En la justificación práctica, se logró definir sobre la relación existente de las variables analizadas dentro de la empresa Importaciones Joselito S. R. L., 2024 ubicada en el Cercado de Lima. Esta información es relevante, ya que permitirá con el desarrollo y aplicar nuevas prácticas sobre la motivación con el fin de alcanzar un desempeño eficaz a través de sus trabajadores.

Para la justificación social, los resultados asumirán con el fin de que se pueda conocer los factores que la empresa Importaciones Joselito SRL tome como método para mejorar y dar mayor satisfacción para el desarrollo del desempeño de sus trabajadores, por lo siguiente actualmente las empresas con mayor enfoque se fortalecen y prosperan aun cuando sus trabajadores se sientan motivados y formen un acuerdo dentro de la organización.

Finalmente, en la justificación metodológica, se expone que, desde un enfoque metodológico, la investigación incorporó diversas técnicas e instrumentos destinados a mejorar el estudio correlacional entre la motivación y el desempeño laboral. Estos elementos fueron validados mediante el Alfa de Cronbach y la evaluación de expertos, estableciéndose como referencia para futuros estudios que aporten beneficios a la empresa.

Además, el objetivo general, fue determinar el tipo de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024. mientras que los objetivos específicos fueron: Determinar el tipo de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024, Determinar el tipo de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024 y finalmente es Determinar el tipo de relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024.

Los antecedentes internacionales se tuvieron en cuenta a Ruiz, et. al (2021) que tienen por finalidad examinar la vinculación presente entre la motivación y el rendimiento del personal. Para el desarrollo de este estudio, se recurrió al diseño correlacional de carácter no experimental. El procesamiento de los datos se efectuó por medio de encuestas empleando un cuestionario. Los resultados mostraron que un 50% de los trabajadores que presentaron un bajo desempeño como también atribuían a la falta de conocimiento de las actividades relacionadas a su respectiva sección o ámbito laboral. En conclusión, se corroboró la presencia de una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal, evidenciada en un coeficiente de correlación de 0,671 con un nivel de significancia de 0,000

Araque (2021) quién investigó con el objetivo de realizar un análisis de la motivación y el impacto de la misma en relación al rendimiento laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito conocida como Virgen del Cisne, ubicada en el cantón La Maná, 2021. Esta investigación tiene como finalidad mejorar las actividades administrativas de la entidad. Para llevar a cabo el análisis, se empleó una metodología que incluye un enfoque histórico, analítico y deductivo, tipo bibliográfico, además es

cuantitativa y exploratoria de nivel correlacional. Los procedimientos empleados para la obtención de información fueron el registro, la aplicación de cuestionarios y la entrevista. Los resultados obtenidos revelaron una correlación demostrativa, con un valor de acuerdo al Rho de 0,760 y un valor igual a 0,002. Teniendo en cuenta se llegó a concluir que la hipótesis alternativa fue aceptada: La motivación incide en el desempeño laboral; sin embargo, se concluyó que la hipótesis planteada resultó nula.

Torres et al. (2021), en su investigación tuvo como objetivo principal de establecer el nivel de relación entre la motivación de los trabajadores y su desempeño laboral, 2014. Los hallazgos reflejan que un 66% de los empleados presenta un bajo nivel de motivación, en contraste con el 34% que se siente motivado. Esto concluye que a nivel general de los trabajadores no se sienten motivados, ni capacitados a conseguir los objetivos propuestos por la organización. Además, se observa aquella tendencia a mostrar actitudes poco entusiastas y participativas en la realización de las tareas asignadas por sus superiores.

Bohórquez, et al. (2020). Desarrollaron el artículo con la finalidad examinar la motivación y el rendimiento del personal dentro de la organización GAD Municipal del Cantón Salinas. Con tal propósito, se aplicó una metodología, sustentada en un enfoque mixto y con un alcance descriptivo, lo que posibilitó la obtención de información pertinente. Entre los hallazgos más significativos, se destaca que un 25% de colaboradores manifiestan insatisfacción respecto a sus necesidades fisiológicas, en tanto que un 35% evidencia inconformidad vinculada a la necesidad de poder y otro 35% expresa descontento frente a la equidad dentro de la organización. A partir de estos resultados, se establecen recomendaciones orientadas a mejorar la motivación, con el objetivo de potenciar el desempeño laboral y, en consecuencia, fomentar el desarrollo tanto personal como organizacional.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se tuvo en cuenta a Villanueva (2022) en su investigación tuvo como propósito establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito en Surquillo. Donde se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional y una metodología de carácter fundamental. Se emplearon tanto la encuesta como el cuestionario en el proceso de recolección de datos. Estos resultados fueron alcanzados manifestando un coeficiente determinante a la correlación de 0,785, lo que conlleva a una muestra de correlación. Sin embargo, los resultados permitieron

establecer se evidencia una conexión favorable y proporcional entre la motivación y el rendimiento laboral, siendo esta relación estadísticamente significativa.

Torres y Quijote (2019), en su investigación, mantuvo examinar la vinculación de motivación y rendimiento laboral en la compañía de Transporte Leonel SAC,. Por lo tanto, se empleó una metodología de investigación aplicada, y el enfoque correlacional y fue comprendido a través de un diseño no experimental de corte transversal, debido a que estos resultados fueron obtenidos mencionando que la prueba correlación muestra sig. de 0,049, donde se encuentra por debajo del 5% que ha considerado como el margen de error. Por eso en este momento, la investigación concluye que la motivación ejerce una influencia beneficiosa sobre la productividad de los colaboradores, estableciendo una relación significativa entre estas dos variables.

Huallpamaita (2018) investigaron con el propósito de establecer la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaurisque, Paruro. Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo para la realización de la investigación, la cual se estableció en la utilización de un diseño no experimental de carácter descriptivo correlacional. Los resultados permitieron concluir que a un sig. de 5 % se podía de la motivación laboral y desempeño laboral. Estos hallazgos respaldan la afirmación de que hay una relación positiva entre ambas variables de estudio.

Huamán (2018) investigó con el propósito de examinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial, enfocándose a través de las dos dimensiones de la motivación. Aquellos resultados que se obtuvieron se muestran un coeficiente de correlación El coeficiente de correlación Rho fue igual a 0,674 para motivación y 0,921 del desempeño laboral, reflejando así una correlación estadísticamente significativa entre motivación y rendimiento laboral dentro del centro de salud Belenpampa.

En tal sentido, los antecedentes locales se tuvieron en cuenta a Vicente y Linares (2022) que tuvieron como objetivo, se plantea identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal administrativo durante el año 2022. La investigación abarcó una muestra de 46 colaboradores. Los hallazgos alcanzados evidencian relación relevante de la motivación laboral y el rendimiento administrativo perteneciente a la “Corte Superior de Justicia de Ucayali”.

Dávila (2022) Investigó con el propósito general de identificar la vinculación

que se establece entre la motivación y el rendimiento pertenecientes a las áreas correspondientes de la organización Pazma Ejecutores y Consultores E.I.R.L. en el año 2021. Los resultados mostraron en índice de Pearson de 0.914, evidenciando una relación muy fuerte. A partir de ello, se deduce relación significativa de dependencia entre la motivación y el rendimiento laboral.

Chávez (2022), en su investigación, tuvo como propósito analizar la relación entre los niveles de motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Curimana, 2019, donde se obtuvieron resultados de correlación moderada o también medio 0,609. Por lo tanto, se concluye que la motivación trasciende por su significancia en el desempeño laboral.

Moya et al (2019) se planteó como objetivo principal analizar la relación entre los niveles de motivación y el desempeño laboral del personal que labora en la Sede “Central del Gobierno Regional de Ucayali”. Asimismo, esta muestra consistió con 100 colaboradores. Los resultados fueron revelados a través del valor de significancia de 0,900, donde esto asciende al valor establecido de 0,05. Teniendo en cuenta que, se llega a concluir una relación que muestra una baja significancia de la motivación y desempeño laboral.

Conforme al marco teórico, la motivación es aquel sentimiento o impulso donde se acciona para dirigir una actividad, por lo que se puede entender que según el enfoque de varios autores son las siguientes: Según Robbins y Judge (2021) Son mecanismos psicológicos que influyen en cuán intensamente, hacia dónde y por cuánto tiempo una persona dirige su esfuerzo con el fin de alcanzar una meta determinada. Además, estos procesos están vinculados a factores internos y externos que pueden potenciar o disminuir la motivación en diferentes contextos, cabe destacar que se sostiene que la motivación representa la fuerza e impulso que orientan la conducta hacia la consecución de metas y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Por supuesto, Franklin y Krieger (2021) precisaron que la motivación es en base a un impulso de direccionar e impulsar las acciones dentro del continuo flujo de experiencias donde de una u otra forma logre adquirir lo que deseamos. Del mismo modo indican que se realizara acciones de pertinencia con un marcado interés en la motivación, se busca comprender la conducta humana, la cual se ve influenciada por diversos impulsos que orientan sus acciones que se ha originado para crear a un impulso externo o (internamente), así también son aquellos que ha logrado entender la conducta

humana que nos rodean para motivar a los trabajadores

La variable motivación, según Manjarrez (2019) menciona que las necesidades que demuestra por voluntad de cada individuo a través de las necesidades agrupadas básicamente para satisfacer y alcanzar aquellos niveles de potencialidad para el éxito del esfuerzo para lograr los objetivos, sin embargo, estas necesidades adquiridas se activan como motivar a las personas de la organización para poder interactuar su satisfacción de las propias necesidades que por medio de esto se logre el producto.

Por ende, la dimensión motivación extrínseca, según Bobadilla (2020) se refiere que las personas buscan analizar y proyectar sus planes y objetivos de cumplir sus necesidades asimismo buscan pedir incentivos o recompensas para lograr influir a las personas con sus acciones o actividades para el logro del prestigio y fortalecer tanto el interés como la motivación. Constituye el conjunto de acciones que evidencian la disposición para relacionarse con los demás para obtener recompensas externas.

Enseguida la dimensión motivación intrínseca, según Bobadilla (2020) se basa con el enfoque de los trabajadores y así orientan el comportamiento de su mejor desempeño para conllevar a la insatisfacción laboral del control externo de las personas donde estas se influencien a sus estímulos externos. Estas recompensas que provienen en relación a las condiciones del trabajo para el control mayormente de la motivación interna, la satisfacción personal, la autonomía, la fortaleza interna y la autoconfianza, entre otros aspectos.

Asimismo, la dimensión motivación trascendente, según Sánchez (2023) se refiere que es el impulso de las personas que muestran el status de la misión de las empresas puesto a que esto impulsa a aquellas personas que forman parte de algo donde se involucran en la misión de la empresa que abraza las condiciones que muestra con relación al equipo como también individualmente asimismo el objetivo es favorecer hacia la organización de la forma más eficiente posible.

La Teoría de las Expectativas, establecidas por el psicólogo Víctor H. Vroom (1964) y citada en Pérez (2020), plantea que entre ellos se redacta la información de los principales temas de sus obras más reconocidas abordan aspectos relacionados con el liderazgo y la toma de decisiones. En cuanto a su teoría ha sido desarrollada en conocer estímulos externos e internos donde conllevan a la acción de las actividades que realiza conjuntamente en obtener el cambio de acciones del consentimiento de la motivación laboral, concepto que más adelante fue desarrollado y ampliado por Porter y Lawler

(1968). Menciona que la teoría planteada, el estilo por el cual genera aquellos dos factores: donde la persona para realizar un hincapié para asumir fuerzas internas y así conseguir un resultado óptimo, desde luego las recompensas sean percibidas por la realización de alguna actividad.

Según Vroom, comprende que la motivación cumple el beneficio de tres variables como: Valencia (V): es cuando cada persona les ordena a diferentes beneficios que se requiere alcanzar y demostrar para cumplir con los objetivos. De tal modo esto perciba tener un valor positivo donde desea impulsar las cosas que les gustan hacer por el simple hecho de disfrutar con mucha pasión las actividades. Este nivel desea establecer rutinas para establecer las tareas encomendadas relacionado al nivel de experiencia con el tiempo.

Expectativa (E): Es aquella que ayuda a impulsar las cosas que le gustan con el fin de establecer rutinas para un buen manejo de responsabilidades que conduzcan a un resultado determinado. Por eso estas instrucciones que oscilan entre -1 y 1, donde -1 representa una ausencia total de relación y 1 indica una correlación completa de la conectividad entre el resultado y esfuerzo.

Medios (M): Es cuando se efectúa a cada persona para el bien de las recompensas adquiridas ya sea a través de sus actitud, aptitud e imaginación por el cual este valor puede fluctuar entre -1 y 1, nula y el reconocimiento total de la relación de las variables. La composición de estos tres factores son actividades que forman imaginación por medio de las actividades de la motivación laboral en los trabajadores, con la función del elogio y admiración que perciben.

Desempeño Laboral. Robbin y Coulter (2020) se refieren que el desempeño están relacionados con las actividades y proyectos que se trasciende en cada empresa u organización y esto conlleva a direccionar ciertas capacidades de comportamiento dentro el campo laboral para el también de sus objetivos y de esa manera conseguir buenos resultados, para así emplear conductas que cumplen con el objetivo de las metas trazadas que varían en el grado de activación de sus comportamientos para optimizar la productividad de la organización a largo plazo.

Teniendo en cuenta que, Franklin y Krieger (2021) mencionan que el comportamiento que las personas exhiben en el cumplimiento de sus funciones laborales, es decir, las acciones que realizan y que los demás perciben como su aporte al logro de los objetivos establecidos de la organización. en consecuencia, son aquellos

factores que tienen la capacidad de provocar y mantener y dirigir ya que son varios los autores que mencionan y dan semejanza a lo señalado por aquello que busca mejorar la relación al desempeño de una persona, como tales se dirige a la actitud que tiene frente a las tareas asignadas por su superior.

Sin embargo, Pineda et al. (2023) determinan que el desempeño laboral es la consecuencia de todos aquellos que generan conductas que varían con el comportamiento en cuanto a los puestos de trabajos, sus deberes, tareas y actividades, todo esto se refiere al compromiso del proceso de mediación o regulación de la empresa

Dimensión desempeño es aquel que desarrolla a la participación para realizar una toma de decisiones. Según Hernández y Miranda (2019) definen el comportamiento y cada rendimiento que se lleva a cabo tanto internamente como externamente, se les examina en función de su implicación en la toma de decisiones con el fin de mejorar la calidad de comportamientos observados, y de esta manera satisfacer las necesidades de cada responsable y las relaciones interpersonales con los empleados.

La dimensión rendimiento laboral. Rodríguez y Lechuga (2019) entienden que los empleados son tareas que deben llevarse a cabo de manera constante para conseguir un flujo continuo de comportamiento de un individuo, ya sea el rendimiento de sus tareas asignadas para el mejor cargo y la eficiencia en la calidad laboral. Además, resaltan que un buen rendimiento está vinculado a la motivación, el compromiso organizacional y la claridad en los objetivos laborales establecidos.

La dimensión rendimiento laboral. Rodríguez y Lechuga (2019) se entienden que el rendimiento laboral implica la ejecución constante de tareas por parte de los empleados, lo cual permite mantener un flujo continuo de comportamientos orientados al cumplimiento de sus funciones asignadas, optimizando así su desempeño en el cargo y la eficiencia en la calidad del trabajo. Este desempeño se ve influido por factores como la motivación, la capacitación y el ambiente organizacional.

Dimensión desempeño con el reconocimiento Drago (2020) explica la función de las buenas estrategias que puede realizar en la empresa ya que cada personal desea adquirir beneficios para compensar el uso de sus labores, con el objetivo de fortalecer el comportamiento activo y del mismo modo direccionar a un trabajo motivador de cada trabajador.

La teoría de las necesidades de Maslow comprende en adquirir con relación a su factor social y cultural de acuerdo a las aportaciones de Chiavenato, (2017), es por ello,

que aquella necesidad que van a determinar con la forma de comportarse se sostiene que la pirámide de las necesidades de motivación esta formulada por Maslow, lo que significa que estas necesidades puedan ser ordenadas o categorizadas según su relevancia e impacto dentro de la conducta humana. Abraham y Maslow presento las necesidades: Necesidades básicas, Necesidades de protección, Necesidades de relación, Necesidades reconocimiento y Necesidades de desarrollo personal.

La formación implica la impartición consiste en la entrega de información específica relacionada con el empleo, la formación de actitudes de la empresa, la función y el entorno, así como las habilidades y capacidades. La capacitación consiste a la entrega de información específica relacionada con el empleo, la formación de las conductas en formación de la empresa, la función y el ambiente, así como se direcciona a las habilidades y capacidades explica (Chiavenato, 2017, p. 23). Remuneración: Se refiere a un conjunto de muestras y procedimientos done mantienen con el beneficio salarial donde están establecidos por estructuras imparciales y justas por parte de los trabajadores de la empresa (Montilla et al., 2021, p. 1689). Interacción: es aquel que se basa en las actividades que conducen para comunicar de manera más formal, efectiva y eficiente entre una o más personas.

Es aquel que contribuye que la comunicación en cuanto al emisor que tiene el mensaje claro sobre la motivación a partir del logro por ende esto comienza desde la perspectiva respecto a un canal donde trasciende el mensaje, voz y el escrito, etc. Sin embargo, los mensajes son recibidos y decodificados por el receptor donde esto llega a intercambiar opiniones (Morales, 2024) Equidad: es la muestra de cada individuo de como se conoce ya sea de diferentes recursos y oportunidades, con la cual intenta comprender y satisfacer lo que las personas requieren según estas variaciones, es decir, considerar la equidad como tratar a cada uno con imparcialidad según sus contextos Velasco (2021). Igualdad: Se basa en querer obtener una visión de los derechos humanos que conllevan a sentirse aceptado como tal en las mismas oportunidades y recursos. En primer lugar, la igualdad es la clase social que cada uno desea cumplir y donde todos los empleados tienen tengan el mismo ámbito de criterios o un lugar de trabajo donde existen las propias expectativas para todos (Velasco, 2021). Incentivos: Las compañías implementan estos métodos que desean compensar aquellos estímulos para mejorar con el rendimiento de los trabajadores, tales como: productividad y metas para desempeñar el buen clima laboral (Gonzales, 2020).

Innovación: Es aquello que logra influir un estado, una compañía o una entidad genera y modifica nuevos saberes, conceptos o conocimientos en los bienes y servicios que poseen directamente a la utilidad y el valor que poseen estructuras a nivel local y en todas partes (Suarez, 2018). **Justicia:** Se trata del inicio ético que busca otorgar a cada individuo. Además, incluye a los valores determinantes como la justicia, la honestidad, conocimiento y la imparcialidad. Esta noción de justicia es una expresión amplia que se realiza a través de diferentes dimensiones según (Rodríguez, 2020). **Oportunidades de ascenso:** Esto se refiere a que el empleador promueve un individuo dentro de la jerarquía de la empresa (INDEED, 2023). **Premios:** Esto implica que cualquier forma u objetivo trascienda con la recompensa, obsequios, donde propone la gratitud y la valoración y reconocimiento por el esfuerzo desempeñado, según menciona (Real Academia Española, 2024, p. 1). **Retroalimentación:** Este término se refiere a un método de control de sistemas, en el que estos resultados tengan la función de incluir en una actividad donde se vuelvan a introducir al sistema teniendo el fin de optar por el control y optimizar el funcionamiento Del sol (2024), se refiere que la satisfacción que genera: Es aquella sensación de agrado o desilusión de cada trabajador donde se basa en contrarrestar el desempeño de sus resultados con el fin de llegar a un acuerdo con respecto a sus expectativas.(Boada, 2019).

Seguridad: Es aquel donde se utiliza en base a las acciones laborales en las organizaciones como intervención, el personal y los medios de seguridad comprueban a cada empresa busca asegurar la protección y conservación de sus recursos, así como también los bienes de las posibles amenazas que confrontan a diversas naturalezas (Fernández, 2023)

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

2.1.1. Enfoque de investigación

En efecto, en el presente estudio se aplicó el método de investigación hipotético-deductivo. De acuerdo con Rodríguez y Pérez et al. (2017), este método posibilita una continua reorganización del marco de investigación en los niveles teórico, conceptual y metodológico, lo cual lo convierte en una herramienta fundamental para la construcción del conocimiento científico. Además, facilita la formulación de hipótesis a partir de conocimientos previos y su posterior contrastación mediante la observación y el análisis sistemático, de esta manera en esta investigación se utilizó el método hipotético deductivo, ya que se aprobó mostrar a las hipótesis como la afirmación, por ello estas las variables, dimensiones e indicadores, son el propósito de compilar la información para ello adquirir y llega a la conclusión coherente al tema relacionado con el uso de dispositivos móviles y el nivel de calidad del servicio.

2.1.2. Tipo de investigación

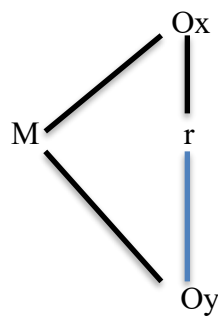
Clavijo et. al. (2014) detalla que esta investigación de naturaleza básica se enfoca en producir nuevos saberes o teorías, sin que necesariamente tenga una aplicación práctica inmediata. Su meta primordial es expandir el conocimiento científico, entender fenómenos, definir principios o hallar leyes, razón por la que optó por la investigación.

Además, Clavijo et. al. (2014), sostiene que el grado de correlación indica la magnitud del vínculo existente entre dos o más conceptos o variables dentro de un contexto determinado. El objetivo de los estudios correlacionados es entender cómo se facilita el conocimiento y la variable que determina el funcionamiento entre las variables vinculadas. Del mismo modo estos objetivos ya se encuentran planeados en la investigación, por ello, este estudio fue de tipo correlacional, ya que establece una relación entre las variables y sus dimensiones.

2.2. Diseño de investigación

Arias et Covinos, entre otros. Al (2021) indican que el diseño de corte transversal no experimental, la recopilación de datos se realizó en un solo momento y de manera única. Es comparable a tomar una fotografía o una radiografía, que luego se analiza en detalle dentro del estudio, pudiendo presentar alcances exploratorios, descriptivo y correlacionados.

Se utilizó un diseño metodológico no experimental con enfoque transversal para la investigación, dado que las variables fueron estudiadas sin manipulación deliberada de las mismas, y se limitaron a observar los fenómenos tal como aparecieron en el momento concertado. De acuerdo al siguiente esquema se utilizó para esta investigación:



Donde:

M: análisis o muestra de estudio

Ox: Observación de motivación

Oy: Observación del desempeño laboral

r: Relación entre las variables de estudio

2.3. Población muestra y muestreo

Arias et Covinos, entre otros. Al (2021) afirmaron que el diseño de corte transversal no experimental se recojan datos en una única ocasión y solamente una vez. Es igual que una instantánea en la captura de una radiografía para posteriormente ser explicadas en el estudio, sirve para tener alcances exploratorios descriptivos y correlacionados. Asimismo, para esta investigación

se utilizó en base a una población para ajustar hacia la motivación de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024 que son 32 trabajadores.

Del mismo modo, la investigación está encaminada hacia las variables la motivación y el desempeño laboral, se maneja los siguientes criterios como inclusión donde se considera que el estudio de investigación para los trabajadores pertenecientes de la empresa de importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024.

Según Arias y Covinos (2021), la muestra constituye una parte representativa del total de la población, además fue elegido por ciertos métodos, aunque en la mayoría de los casos asumiendo la representación de la población, esta debe ser seleccionada cuidadosamente para asegurar resultados válidos y confiables, por el cual se determina que esta población es pequeña y finita donde obtuvieron mediante una muestra a todos los trabajadores ($n=32$).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica. Según Arias (2006), las técnicas se entienden como los diversos procedimientos utilizados para recolectar información relevante en una investigación. Además, el autor indica que los instrumentos corresponden a los recursos materiales empleados para registrar y conservar dichos datos. Estas técnicas deben seleccionarse en función de los objetivos del estudio y del tipo de datos que se pretende obtener, garantizando así la calidad y precisión de la información recolectada.

Lanuez y Fernández (2014) indican que, aunque la encuesta se considera un método de autoadministración porque el encuestado responde de forma individual, esta percepción no es del todo precisa. Los autores argumentan que, en realidad, existe un diálogo interno en el encuestado, guiado por el cuestionario y por las condiciones metodológicas previamente establecidas. Por ello, la eficacia de la encuesta depende no solo del diseño del instrumento, sino también del contexto y la claridad con la que se plantean las preguntas.

De esta forma, la técnica por la cual permitió el manejo de averiguación elegida para la encuesta, puesto a que se accedió captar y estructurar la presentación de situaciones conmensurable, para así, esto se reflejen a través de los ítems que corresponden a los indicadores empleados para medir las dimensiones y variables.

Meza (2013) señala que el cuestionario es un instrumento compuesto por un conjunto de preguntas elaboradas con el propósito de obtener los datos necesarios que permitan alcanzar los objetivos de una investigación. Su finalidad principal es diagnosticar las estrategias de aprendizaje utilizadas por los estudiantes durante su proceso de estudio, las cuales están estrechamente vinculadas con los mecanismos cognitivos involucrados en el acto de aprender. Este tipo de instrumento permite identificar patrones de comportamiento académico y facilita la toma de decisiones pedagógicas basadas en evidencias.

Dichos cuestionarios estaban validados a través de la técnica del juicio de expertos y su confiabilidad donde se estima al valor del coeficiente de alfa de Cronbach. La validación del instrumento evaluativo fue ejecutada por expertos, cuyas credenciales se enuncian a continuación.:

- Mg. María del Carmen, Azabache Aguilera;
- Mg. George Antony, Vásquez Cabrera;
- Mg. Irina Isabel Silva de Bracamonte

2.5. Técnicas de procedimientos y análisis de la información

La exploración se llevó a cabo mediante la identificación del lugar de estudio, correspondiente a la empresa Importaciones Joselito S.R.L, a cuyo jefe administrativo Se hizo una petición para optimizar la capacidad de realizar la investigación y tener acceso a la información necesaria. Una vez que fue aprobado para llevar a cabo la investigación, se inició el proceso de investigación, estableciendo un nuevo método de recopilación de datos.

Por esta razón, se procedió a identificar a los trabajadores, para lo cual consistió en que fueran elegidos al azar entre los trabajadores por el cual asistieron de dos a varias veces para requerir el servicio específico, donde se analizó anticipadamente para facilitar la participación en el estudio, del mismo

modo indican datos que son únicamente para fines académicos ya que son confidenciales. Por consiguiente, se muestra que las respuestas formadas en los cuestionarios para ejecutar con honestidad y de total libertad.

Esta investigación se llevó a cabo mediante la identificación del lugar de estudio, correspondiente a la empresa Importaciones Joselito S.R.L, a cuyo jefe administrativo se hizo una petición para optimizar la capacidad de realizar la investigación y tener acceso a la información necesaria. Una vez que fue aprobado para llevar a cabo la investigación, se inició el proceso de investigación, estableciendo un nuevo método de recopilación de datos.

Por esta razón, se procedió a identificar a los trabajadores, para lo cual consistió en que fueran elegidos al azar entre los trabajadores por el cual asistieron de dos a varias veces para requerir el servicio específico, donde se analizó anticipadamente para facilitar la participación en el estudio, del mismo modo indican datos que son únicamente para fines académicos ya que son confidenciales. Por consiguiente, se muestra que las respuestas formadas en los cuestionarios para ejecutar con honestidad y de total libertad.

Los datos recolectados fueron organizados en una hoja de cálculo y posteriormente transferidos al software estadístico SPSS, versión 25, con el propósito de llevar a cabo el análisis correspondiente. A partir de esta base, se generaron tablas de frecuencia y gráficos de barras que permitieron una mejor visualización e interpretación de los resultados. Del mismo modo, se calcularon los coeficientes de Rho de Spearman y los valores de significancia bilateral (p), correspondientes a cada hipótesis de investigación, con la finalidad de contar con medidas estadísticas válidas para su análisis comparativo.

Este trabajo de investigación se trabajó en el campo asimismo estas fueron clasificadas por medio de hojas Ms Excel basándose con las variables, dimensiones e indicadores proporcionado con el fin de lograr un análisis más adecuado de investigación, estas respuestas recolectadas fueron codificadas según su escala ordinal.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En este estudio se consideraron los principios éticos fundamentales para el desarrollo para reunir la información de los trabajadores encuestados, asimismo por cuestiones éticas no se mencionaron los nombres de los

trabajadores que participaron de las encuestas. Asimismo, según Miranda-
Novales & Villasís-Keever (2019) mencionan que dicha información es de
privacidad de la investigación; asimismo, se hizo alusión a los encuestados al
término del proceso investigativo de esa manera se informará sobre los
resultados de la investigación y finalmente se manifiesta que los datos y
resultados obtenidos no se manipularon a beneficio de nadie.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

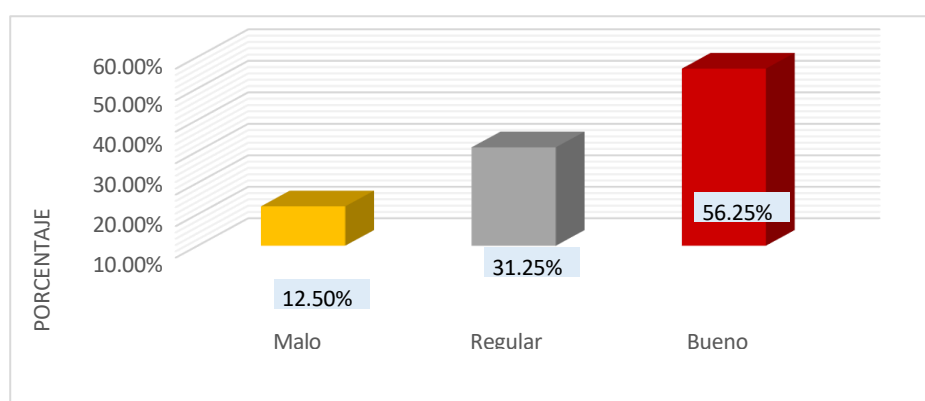
Escala de calificación (baremos) de la variable: Motivación

Niveles	f	%
Malo	4	12.50%
Regular	10	31.25%
Bueno	18	56.25%
Total	32	100.00%

Nota. Calificación de niveles

Figura 1

Variable 1: Motivación



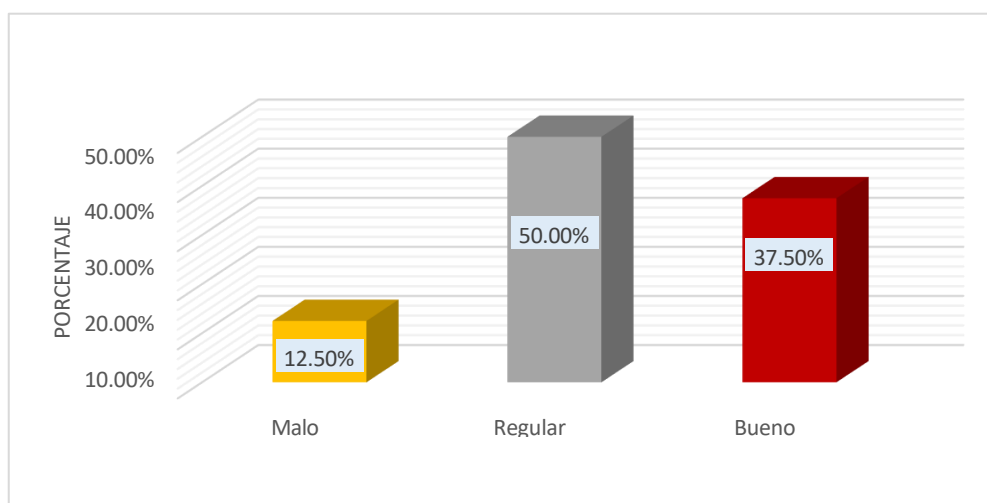
Nota. Software SPSS Calificación la variable

Descripción

Respecto con la Tabla 1 y figura 1, se presenta la interpretación de la escala de evaluación vinculada a la variable motivación, detallando además los ítems vinculados a cada una de sus dimensiones. De acuerdo con los resultados obtenidos, 18 encuestados (56,25%) perciben que las dimensiones de motivación extrínseca, intrínseca y trascendente alcanzan un nivel alto, lo que evidencia su relevancia en la configuración global de la variable motivación. En contraste, 10 participantes (31,25%) consideran que dichas dimensiones se sitúan en un nivel intermedio o regular. Finalmente, 4 encuestados (12,50%) manifiestan que estas dimensiones presentan un nivel bajo, lo que refleja una valoración desfavorable en relación con la variable analizada.

Tabla 2*Dimensión 1: Motivación Extrínseca*

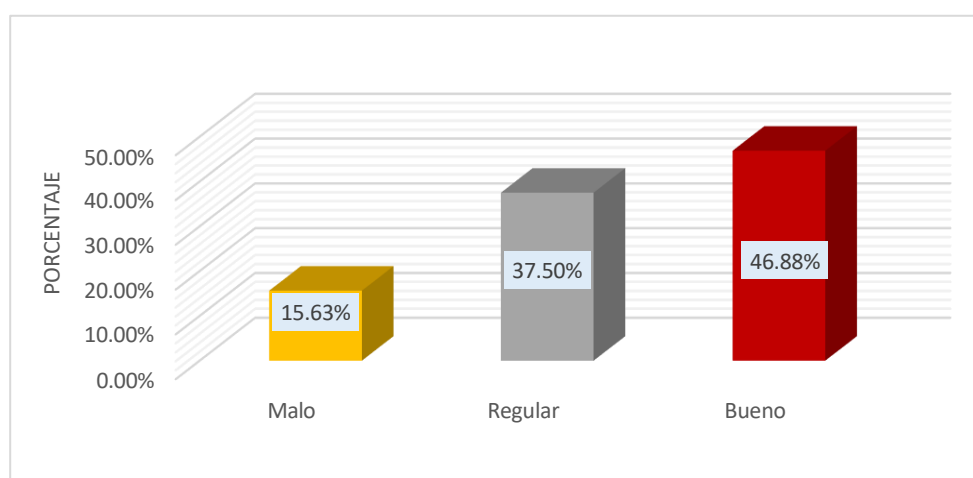
Niveles	f	%
Malo	4	12.50%
Regular	16	50.00%
Bueno	12	37.50%
Total	32	100.00%

*Nota. Calificación de la escala SPSS***Figura 2***Dimensión 1: Motivación Extrínseca**Nota. Software SPSS calificación de la variable***Descripción**

Respecto a la primera dimensión, correspondiente a la motivación extrínseca, la Tabla 2 y figura 2, recoge los resultados obtenidos a partir de los puntajes consolidados de la encuesta. En este sentido, se observa que 4 participantes (12,50%) perciben de forma negativa los factores como las recompensas, la remuneración, los estímulos y el salario competitivo, asignándoles una valoración baja. Por otro lado, 16 encuestados (50,00%) consideran estos elementos con una valoración intermedia, lo que sugiere una percepción regular sobre dicha dimensión. Finalmente, un grupo de 12 encuestados (37,50%) manifestó una apreciación positiva hacia los indicadores mencionados, reconociéndolos como aspectos favorables vinculados a la motivación extrínseca, lo cual refuerza su relevancia dentro de la variable general de motivación.

Tabla 3*Dimensión 2: Motivación intrínseca*

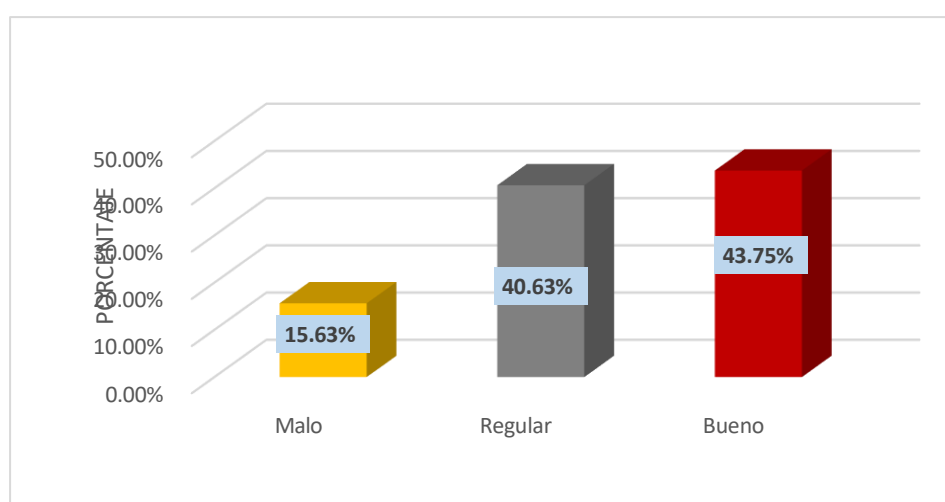
Niveles	f	%
Malo	5	15.63%
Regular	12	37.50%
Bueno	15	46.88%
Total	32	100.00%

*Nota. Software SPSS v.25***Figura 3***Dimensión 2: Motivación intrínseca**Nota. Software SPSS Calificación de la variable***Descripción**

En relación con la segunda dimensión, correspondiente a la motivación intrínseca, la información consignada en la Tabla 3 y figura 3, revelan que 15 encuestados (46,88%) otorgaron una valoración positiva a aspectos como la capacitación, la seguridad laboral y la innovación, indicando así una alta percepción frente a estos indicadores. Por su parte, 12 participantes (37,50%) consideraron que dichos elementos se encuentran en un nivel intermedio, reflejando una percepción regular de la dimensión. Finalmente, 5 encuestados (15,63%) calificaron negativamente los factores mencionados, lo que sugiere una baja motivación intrínseca percibida, y evidencia una apreciación desfavorable de estos componentes en el entorno laboral evaluado.

Tabla 4*Dimensión 3: Motivación trascendente*

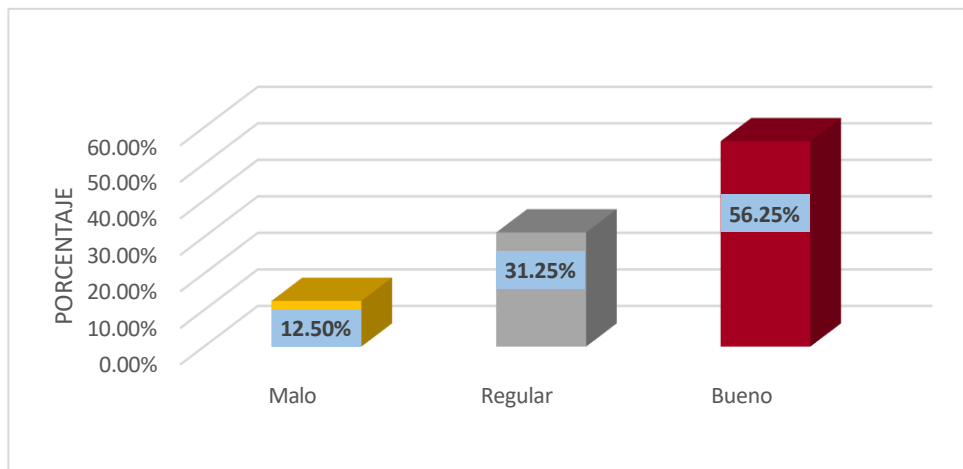
Niveles	f	%
Malo	5	15.63%
Regular	13	40.63%
Bueno	14	43.75%
Total	32	100.00%

*Nota. Software SPSS v.25***Figura 4***Dimensión 3: Motivación Trascendente.**Nota. Software SPSS calificación de la variable***Descripción**

Respecto a la tercera dimensión, motivación trascendente, la Tabla 4 y figura 4, muestra hallazgos obtenidos tras el procesamiento de las encuestas. En ella se observa que 5 participantes (15,63%) evaluaron de forma negativa aspectos como la comunicación, la justicia, la retroalimentación y la seguridad familiar, lo cual refleja una percepción baja respecto a estos indicadores. Por otro lado, 13 encuestados (40,63%) expresaron una opinión intermedia, atribuyendo una valoración regular a los elementos mencionados. Finalmente, 14 personas (43,75%) manifestaron una percepción positiva, señalando que dichos factores están directamente vinculados a la dimensión de motivación trascendente, y que los valoran de forma favorable, considerando que contribuyen de manera significativa a la variable motivación.

Tabla 5*Variable 2: Desempeño Laboral.*

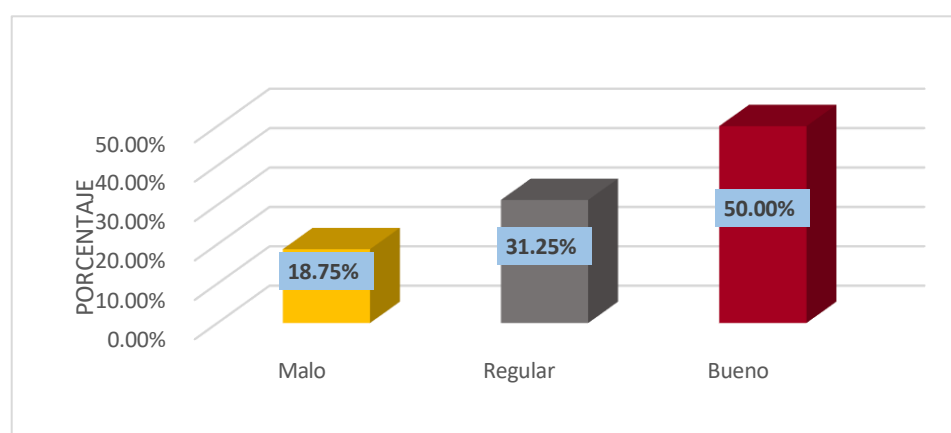
Niveles	f	%
Malo	4	12.50%
Regular	10	31.25%
Bueno	18	56.25%
Total	32	100.00%

*Nota. Software SPSS v.25***Figura 5***Variable 2: Desempeño Laboral.**Nota. Software SPSS calificación de la variable***Descripción**

Respecto con la Tabla 5 y figura 5, se evidencia la explicación correspondiente a la escala de valoración vinculada con el desempeño laboral, mostrando los resultados según las preguntas agrupadas por dimensión. De los encuestados, 18 personas señalaron que las dimensiones asociadas al desempeño se relacionan con la participación en la toma de decisiones, el trabajo y el reconocimiento reflejan un alto nivel de valoración, con un (56,25%), lo que sugiere que estas dimensiones son relevantes y contribuyen significativamente al desempeño laboral. Por otro lado, 10 participantes (31,25%) indicaron que perciben estas dimensiones en un nivel regular. Finalmente, 4 encuestados (12,50%) manifestaron una percepción baja, ubicando estas dimensiones en un nivel de evaluación deficiente en relación con la variable desempeño laboral.

Tabla 6*Dimensión 1: Desempeño con la participación en las decisiones*

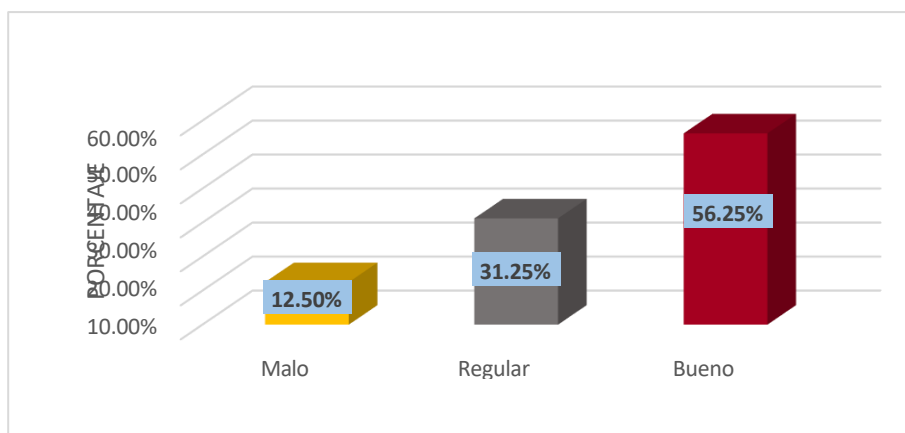
Niveles	f	%
Malo	6	18.75%
Regular	10	31.25%
Bueno	16	50.00%
Total	32	100.00%

*Nota. Software SPSS v.25***Figura 6***Dimensión 1: Desempeño con la participación en las decisiones**Nota. Software SPSS calificación de la variable***Descripción**

Respecto a la participación en la toma de decisiones, la cual corresponde a la primera dimensión del desempeño, la Tabla 6 y la figura 6 presentan los hallazgos reflejados en la empresa Importaciones Joselito S.R.L. De ellos, 16 encuestados (50,00%) valoraron positivamente aspectos como la participación en el área, la igualdad y la justicia, indicando una alta percepción respecto a estos elementos. Por otro lado, 10 trabajadores (31,25%) consideraron que la dimensión posee una percepción intermedia, asignándole una valoración regular. Finalmente, 6 encuestados (18,75%) expresaron una apreciación baja hacia los indicadores vinculados con la dimensión desempeño en la participación en decisiones, lo que sugiere que dichos factores son percibidos de forma desfavorable dentro del contexto de la segunda variable desempeño laboral.

Tabla 7*Dimensión 2: Desempeño con el trabajo.*

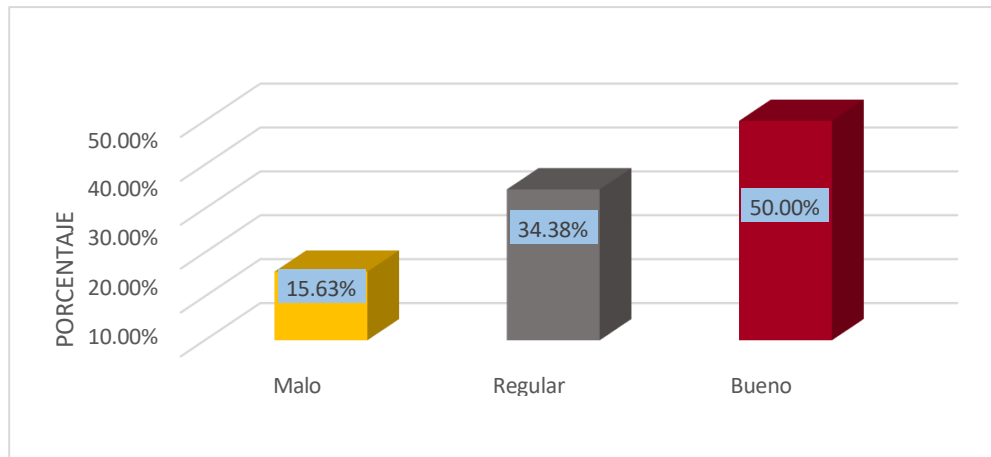
Niveles	f	%
Malo	4	12.50%
Regular	10	31.25%
Bueno	18	56.25%
Total	32	100.00%

*Nota. Software SPSS v.25***Figura 7***Dimensión 2: Desempeño con el trabajo.**Nota. Software SPSS calificación de la variable***Descripción**

Respecto a la segunda dimensión del desempeño, vinculada al trabajo, la Tabla 7 y figura 7, presenta los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a 32 colaboradores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. En esta se observa que 4 encuestados (12,50%) manifestaron una valoración baja hacia aspectos como las oportunidades laborales, la satisfacción personal y el logro de objetivos, lo cual refleja una percepción negativa respecto a estos indicadores. Por otro lado, 10 participantes (31,25%) asignaron una valoración intermedia, considerando que la dimensión presenta un nivel regular. Finalmente, 18 trabajadores (56,25%) expresaron una percepción positiva, indicando que los elementos que conforman esta dimensión del desempeño en el trabajo son valorados favorablemente, y, por ende, contribuyen de manera significativa al fortalecimiento de la segunda variable analizada.

Tabla 8*Dimensión 3: Desempeño con el reconocimiento.*

Niveles	f	%
Malo	5	15.63%
Regular	11	34.38%
Bueno	16	50.00%
Total	32	100.00%

*Nota. Software eSPSS v.25***Figura 8***Dimensión 3: Desempeño con el reconocimiento.**Nota. Software SPSS calificación de la variable***Descripción**

En relación con la tercera dimensión del desempeño, referida al reconocimiento, la Tabla 8 y figura 8, muestra los resultados obtenidos por los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. De ellos, 16 encuestados (50,00%) valoraron positivamente factores como las oportunidades de ascenso, la oferta de capacitaciones por parte de la empresa y la retribución salarial, lo que refleja una percepción alta hacia esta dimensión. En contraste, 11 participantes (34,38%) expresaron una percepción intermedia, otorgando una valoración regular a los indicadores considerados. Finalmente, 5 trabajadores (15,63%) calificaron estos aspectos como desfavorables, señalando una baja valoración de los elementos asociados al reconocimiento, lo que implica una contribución limitada a la segunda variable: desempeño laboral. Nivel bajo en relación con la segunda variable.

Tabla 9

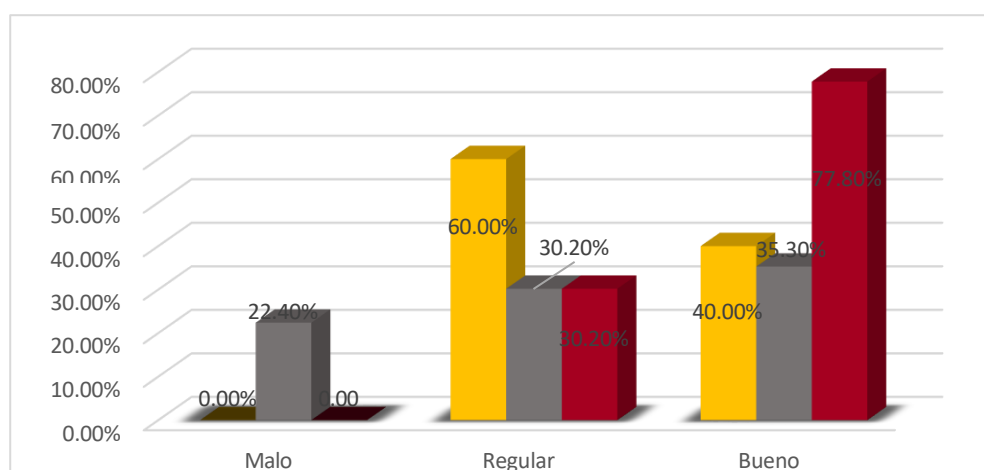
Tabla cruzada de la Variable 1: Motivación y la Variable 2: Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Motivación	Malo	0.00%	60.00%	40.00%	100.00%
	Regular	22.40%	30.20%	35.30%	87.90%
	Bueno	0.00	30.20%	77.80%	108.00%
Total		11.76%	29.41%	58.83%	100.00%

Nota. SPSS v. 25

Figura 9

Tabla cruzada de las variables 1 y 2



Nota. Software SPSS calificación de la variable

Descripción

Los hallazgos representan para la Tabla 9 y figura 9, el (30.20%) de los participantes en la encuesta que eligieron como la variable motivación como primera y el desempeño laboral como segunda, se sitúan en un nivel regular, lo que indica que existen áreas en las que los trabajadores pueden tomar decisiones de manera independiente sin necesidad de consultar a sus superiores. De este modo, en numerosos casos, se ha podido evidenciar que la organización tiene en cuenta las opiniones cuando se trata de elevar la motivación para el trabajo. El 77.8% indica que tanto ambas variables se consideran como un nivel de calidad bueno, así como nos manifiesta la tabla de contingencia, en este sentido podríamos decir que el (0,0%) están de acuerdo en que se ubican en un nivel reducido, lo que indica que la motivación y el rendimiento laboral se consideran deficientes.

Tabla 10:

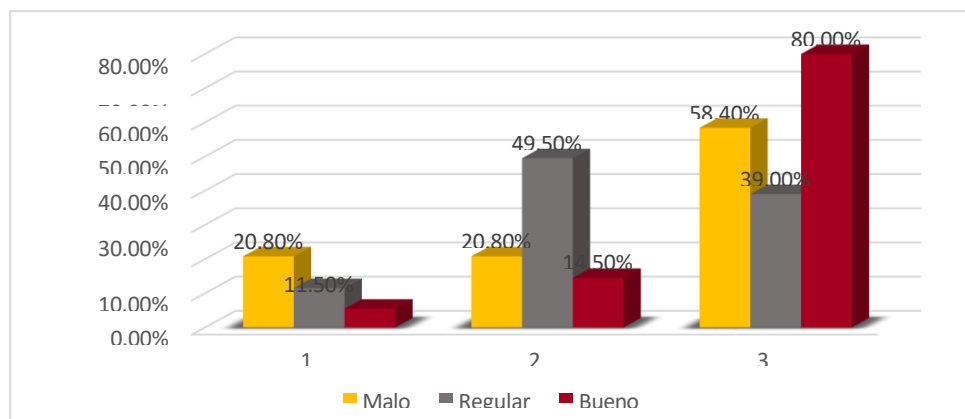
Tabla cruzada de la Dimensión 1: Motivación extrínseca y la Variable 2: Desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Extrínseca	Malo	20.80%	20.80%	58.40%	100.00%
	Regular	11.50%	49.50%	39.00%	100.00%
	Bueno	5.50%	14.50%	80.00%	100.00%
Total		11.76%	29.41%	58.83%	100.00%

Nota SPSS v.25

Figura 10

Gráfico de barras Dimensión 1 y Variable 2



Nota. Software SPSS

Descripción

En cuanto a la Tabla 10 y la figura 10, se presentan hallazgos que forman parte de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. En este sentido, se muestra que el 49,50% de los participantes señalan que la motivación extrínseca y el rendimiento laboral se sitúan en un intervalo intermedio. Ello es consecuencia de que las necesidades de estímulos respecto de los laborales, van en aumento, motivo por el cual la empresa, de acuerdo a lo que refleja el entorno, define que habrá niveles de calidad y que, por tanto, habrá niveles de eficacia respecto de un buen desempeño laboral. Ahora bien, un 80,0% de encuestados señalan que la motivación extrínseca y el rendimiento laboral se ubican dentro del marco de un nivel alto. Un 20,80% de encuestados consideran que esta dimensión y variable desempeño laboral se localizan en

un nivel bajo, en el sentido de que la motivación extrínseca y el desempeño del trabajo, en estos casos, son insuficientes.

Tabla 11

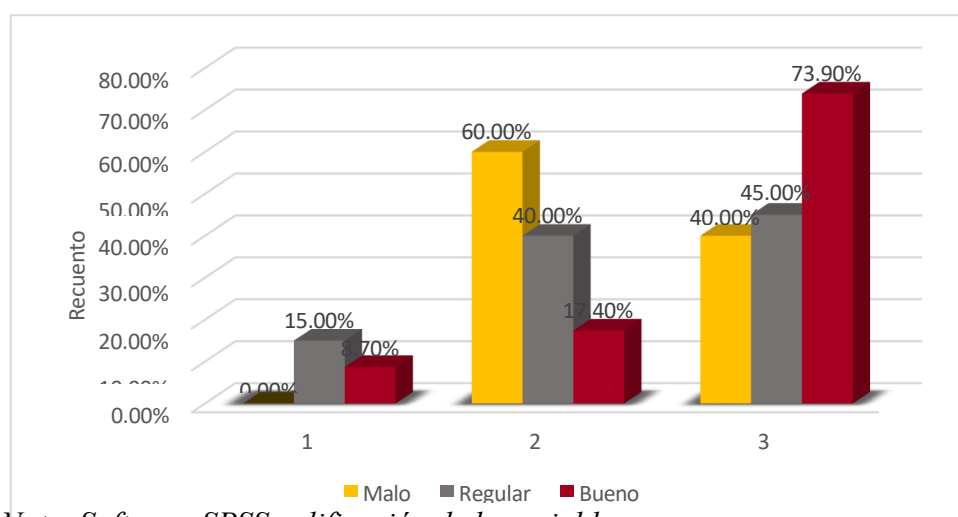
Tabla cruzada de la Dimensión 2: Motivación intrínseca y la Variable 2: Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Intrínseca	Malo	0.00%	60.00%	40.00%	100.00%
	Regular	15.00%	40.00%	45.00%	100.00%
	Bueno	8.70%	17.40%	73.90%	100.00%
Total		11.76%	29.41%	58.83%	100.00%

Nota. SPSS v.25

Figura 11

Gráfico de barras entre la Dimensión 2 y la Variable 2



Nota. Software SPSS calificación de la variable

Descripción

En relación a los resultados que se muestran en la Tabla 11 y Figura 11, se aprecia que el 40,0% de los 32 empleados de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., corroboró que la segunda dimensión y el desempeño laboral se sitúan en el intervalo intermedio, la información de la empresa valora el trabajo realizado por sus empleados y les ofrece oportunidades de promoción. En la misma línea, el 73,9% alcanza a indicar que se ubican en un nivel alto, tal como indica la tabla cruzada. En otro orden, el 0,0% indica que esta

dimensión y la variable desempeño laboral alcanzan un nivel bajo, eso significa que motivación intrínseca y desempeño laboral se encuentran altos.

Tabla 12

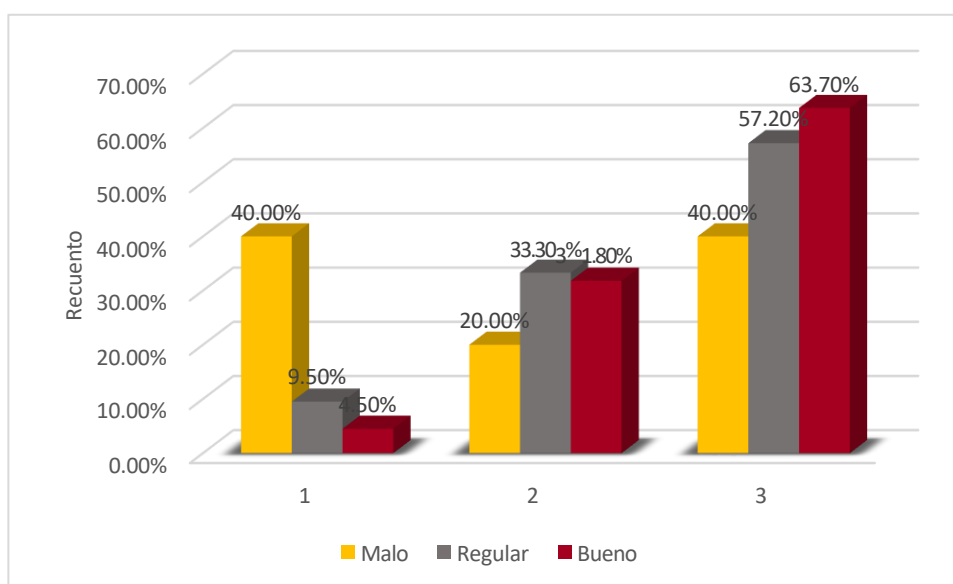
Tabla cruzada de la Dimensión 3: Motivación trascendente y la Variable 2: Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Trascendente	Malo	40.00%	20.00%	40.00%	100.00%
	Regular	9.50%	33.30%	57.20%	100.00%
	Bueno	4.50%	31.80%	63.70%	100.00%
Total		11.76%	29.41%	58.83%	100.00%

Nota. SPSS v.25

Figura 12

Gráfico de barras entre la Dimensión 3 y la Variable 2



Nota. Software SPSS calificación de la variable

Descripción

En lo referente a los resultados que se presentan en la Tabla 12 y Figura 12 se aprecia que el 33,3% de colaboradores de Importaciones Joselito S.R.L. declararon que tanto la motivación trascendente como el desempeño laboral se sitúan en el intervalo intermedio, puesto que como anteriormente se mencionó, no todos los trabajadores tienen la apreciación de que el salario que ellos reciben sea justo en función del desempeño que ellos realizan en la

empresa. En el caso contrario, el 63,6% de los encuestados, cifra que es mayor que la de los demás, se ubican en un nivel alto o lo que es lo mismo lo que se indica en la tabla cruzada de ambas variables. Finalmente, el 40,0% de ellos señaló que esta dimensión y además el desempeño laboral se sitúa en un nivel bajo, contrastando que en estos casos la motivación trascendente con el desempeño es muy escasa.

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de Normalidad

Al respecto de la prueba, se analizó la distribución acumulativa de la totalidad de valores de la muestra conforme a los datos, bajo una distribución esperada que suponíamos normal. Dado que observamos que había una diferencia considerable, extendimos la conclusión hacia la invalidación de la hipótesis de normalidad de la población, para pasar al criterio correspondiente:

i) Determinar que la significancia es 5% o 0.05.

ii) Se determina un valor p que exceda a 0.05 es indudable que existe una distribución normal.

iii) Si el valor p es menor a 0.05 la distribución probabilística no se ajusta a una normal por lo cual, se considera la naturaleza discreta de los datos recolectados, en base a la distribución no paramétrica.

Tabla 13
Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Motivación	,184	32	,001
Variable 2: Desempeño Laboral	,191	32	,001

Nota. SPSS v.25

Descripción

La Tabla 13 muestra que, para evaluar la normalización de los datos correspondientes a las variables, se analizaron los datos que fueron recogidos. Considerando que el tamaño de la muestra de investigación fue de 32, es

decir, menor que 50, se indica que la prueba apropiada para determinar la normalidad es la del estadístico de Shapiro-Wilk. A través de este estadístico se determinó que el valor de significación de 0,001, valor que al ser menor que 0,05, se procede al descartó la hipótesis de normalidad, concluyéndose que las variables utilizadas en el estudio poseen una distribución no paramétrica.

Además, a fin de poner a prueba la hipótesis con respecto para evaluar una posible relación, se empleó el coeficiente Rho de Spearman. Precisamente así lo fundamentan Hernández et al. (2014) al señalar que el coeficiente Rho de Spearman constituye una medida de correlación que se emplea para variables que se encuentran en un nivel de medición ordinal. Este coeficiente permite establecer la relación entre dos variables a partir del orden o jerarquía que ocupan los individuos o unidades de la muestra, asignándoles rangos para su análisis estadístico.

Tabla 14
Valores de Rho Spearman

Rho de Spearman	Nivel de correlación
-1	Negativa perfecta
$-0.9 \leq p \leq -0.99$	Negativa muy alta
$-0.7 \leq p \leq -0.89$	negativa alta
$-0.4 \leq p \leq -0.69$	negativa moderada
$-0.2 \leq p \leq -0.39$	negativa baja
$-0.01 \leq p \leq -0.19$	Negativa muy baja
0	Nula
$0.01 \leq p \leq 0.19$	positiva muy baja
$0.2 \leq p \leq 0.39$	positiva baja
$0.4 \leq p \leq 0.69$	positiva moderada
$0.7 \leq p \leq 0.89$	positiva alta
$0.9 \leq p \leq 0.99$	positiva muy alta
1	positiva perfecta

Nota. Hernández et al., 2014.

Hipótesis General:

H0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral

de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024

Tabla 15

Correlación y nivel de significancia entre la motivación y el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Motivación Trascendente	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,816'
		Sig, (bilateral)		,001
		N	32	32
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación			1,000
		Sig, (bilateral)		,001
		N		32

Nota. Software SPSS v 25

Descripción

De los resultados obtenidos en la tabla 15, se muestra que se alcanzó un valor $p=0,001$, por lo que al ser inferior a 0,05, posibilitó descartar la hipótesis nula (H_0) y validar a la hipótesis alterna (H_1), ya que de esta forma se demostró una relación significativa entre las variables que labora en la compañía Importaciones Joselito S.R.L., 2024. En cambio, en el estudio de correlación de $Rho=0,816$, lo que señala la presencia de una correlación positiva y alta entre las variables estudiadas.

Hipótesis Específica 1

H0: No existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. 2024.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. 2024.

Tabla 16

Correlación y nivel de significancia entre la primera dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral

		Correlación		
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
			1,000	,725'
		Sig, (bilateral)		,001
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,725'	1,000
		Sig, (bilateral)	,001	
		N	32	32

Nota. Software SPSS v.25

Descripción

De acuerdo a los datos mostrados en la tabla 16, se constató que se alcanzó un valor $p=0,001$, por lo que al ser la cantidad inferior a 0,05, facilito el rechazo H0 y aceptación como válida a la H1, puesto que de este modo se demostró la existencia de una relación significativa entre la primera

dimensión de la variable 1, correspondiente a la motivación extrínseca, y la variable 2, referente al desempeño de los empleados de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024. Por esta razón, en el estudio se registró un $Rho=0,725$, lo que señala la presencia de una correlación positiva y alta entre la dimensión y variable estudiadas.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. 2024.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. 2024.

Tabla 17
Correlación y nivel de significancia entre la segunda dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral

		Correlaciones		
			Motivación Intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,711'
		Sig, (bilateral)		,001
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,711'	1,000
		Sig, (bilateral)	,001	
		N	32	32

Nota. Software SPSS v.25

Descripción

Con respecto a los resultados que se mostraron en la tabla 17, se notó que se alcanzó un valor $p=0,001$, por lo que al ser este valor inferior a 0,05, posibilitó hipótesis alterna, puesto que así se confirmó una relación relevante entre la segunda dimensión de la variable 1, correspondiente a la motivación intrínseca, y la variable 2, asociada al rendimiento laboral de los empleados de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024. En cambio, en el estudio de correlación se registró un $Rho=0,711$, lo que señala la presencia de una correlación positiva y alta entre la dimensión y la variable en estudio.

Hipótesis Específica 3

H0: No existe una relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. 2024.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. 2024.

Tabla 18

Correlación y nivel de significancia entre la tercera dimensión motivación trascendente y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
			Motivación Trascendente	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,712'
		Sig, (bilateral)		,001
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,712'	1,000
		Sig, (bilateral)	,001	
		N	32	32

Nota. Software SPSS v.25

Descripción

Con respecto a la tabla 18, se muestra que se obtuvo un valor $p=0,001$, lo que, al ser esta cantidad inferior a $0,05$, permitió descartar la hipótesis nula (H_0) y aceptar como válida la hipótesis alternativa (H_1). De este modo, se demostró la existencia de una relación significativa entre la tercera dimensión de la variable 1, referida a la motivación trascendente, y la variable 2, relacionada con el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024. Por lo tanto, en el estudio de correlación se registró un $Rho=0,712$, lo que señala la presencia de una correlación positiva y alta entre la dimensión y la variable estudiados

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de la investigación, determino que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024; la encuesta se realizó para los 32 trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024.

De acuerdo al resultado de la encuesta realizada fue adquirido como el valor de $Rho\ Spearman = 0.816$, lo que refuerza a confirmar mediante esta correlación positiva y alta entre las variables. De esta manera a través del resultado es similar a lo señalado por Villanueva (2022) que tuvo como propósito de establecer como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Surquillo. Por consiguiente, se establece como resultado el coeficiente de correlación de 0,785 y sig. de 0,000, donde permitió a la conclusión que existe en la relación directa y significativa de variables

En este contexto, basado como resultado en lo que respecta a Huamán (2018) que estableció como el objetivo general en determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores, basándose en dos dimensiones de la motivación. Pero como resultado se establece el coeficiente de correlación para las motivaciones de 0,674 y el desempeño laboral de 0,921 tal como un sig. de 001, esto deduce a que existe una relación significativa en el personal en un establecimiento de salud ubicada en Belenpampa.

De acuerdo al primer objetivo específico, del cual es determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024. Estos resultados fueron mostrados a los 32 trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., por el cual se determina un valor significativo y con un coeficiente de $Rho\ de\ Spearman$ de 0,725, lo que evidencia una correlación significativa, positiva y de alta intensidad entre la primera dimensión: motivación extrínseca y la segunda variable: desempeño laboral; donde se demostró que Torres y Quijaite (2019) quien tuvo como finalidad discernir de qué manera la motivación se vincula con el rendimiento desempeñado en el contexto laboral en una compañía de transporte. En este sentido, la población estuvo conformada por 32 trabajadores, obteniéndose un coeficiente de 0,815 y sig. 0,049, lo cual posibilitó inferir la existencia de una vinculación favorable del impulso

motivacional y la eficacia desempeñada en el entorno ocupacional.

Respecto con Vagas (2018), quien tuvo como principal objetivo en determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, esta encuesta fue realizada a 63 personas donde se llegó a comprobar como resultado 0,535 indicando que hay una relación positiva. Por último, se llega a inferir la existencia de una correspondencia entre la motivación y el rendimiento en el contexto laboral.

Con respecto a la relación del segundo objetivo el cual es determinar el tipo de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024. Estos resultados de la encuesta se realizaron a los 32 trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024 en la cual indicaron sig. y Rho Spearman correspondiente a 0.711, lo que evidencia la presencia de una correlación significativa positiva en el cual es apreciada mediante una correlación alta entre la segunda dimensión y la segunda variable. Esto contrasta a un resultado de Terrones (2022) en su indagación, orientada a examinar la correlación entre la motivación y el rendimiento laboral perteneciente al establecimiento de salud, se contempló una población integrada por 69 servidores de un establecimiento de salud que radica en Huarmaca. Los hallazgos revelaron rho de 0,747 con un sig. 0,001, lo que permitió colegir la existencia de asociación de motivación y rendimiento del personal. Asimismo, Vicente y Linares (2022) tuvieron como objetivo establecer la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal administrativo, por ello se muestra que el resultado es la correlación Rho Spearman de 0.908 y una significancia de ,000, logrando concluir a la motivación laboral presenta una relación significativa con el desempeño del personal administrativo.

En conclusión, abordamos el tercer objetivo específico, donde se logra determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024. Destacando aquellos resultados alcanzados por medio de la encuesta por tal fueron atribuibles a los 32 trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., se logró un valor de significancia y del coeficiente de Rho Spearman igual a 0.712, lo que señala la presencia de una correlación considerada alta entre la tercera dimensión: motivación trascendente y la segunda variable: desempeño laboral, cuyo resultado se optimizo a

través la encuesta de Huallpamaita (2018) quien tuvo como propósito es determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaurisque Paruro 2018.

El grupo de estudio de la población que fue conformada a través de 32 trabajadores, puesto a que se determina como resultado, se obtuvo un Rho de 0,762 con un sig. 0,000, lo que permitió determinar que evidencia una correspondencia favorable entre la motivación en el ámbito laboral y el rendimiento desempeñado por el personal. Y con respecto a ello el resultado se obtuvo con Moya, Simón y Zegarra (2019) quienes tuvieron propósito primordial, establecer la vinculación existente entre la motivación y el desempeño laboral dentro de una organización gubernamental con su sede central que radica en Ucayali. Por consiguiente, se determinó un sig. de 0,900, superior al umbral establecido de 0,05

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con el Objetivo general de la investigación, se determinó que existe relación significativa, se encontró un respaldo en el valor de Rho Spearman alcanzado, que conlleva con obtener una correlación positiva y alta, por ende, este valor alcanzo los 0,816, la motivación muestra la empresa en el desempeño laboral, el estudio demuestra con evidencia estadística que, en esta empresa, cuando los trabajadores están más motivados, su desempeño mejora notablemente.

En cuanto al primer objetivo específico, la relación es significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, se halló un respaldo en el valor de Rho Spearman alcanzado, que demostró una correlación positiva y alta, donde este valor alcanzo los 0,725, se demostró los factores externos de motivación tienen un impacto positivo y considerable en el desempeño de los trabajadores de la empresa.

En relación con el segundo objetivo específico, se estableció que existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, se evidencio un apoyo con el valor de Rho Spearman obtenido, asimismo se basa en una correlación positiva y alta, en tal sentido el valor fue de 0,711, demuestra la motivación que nace desde el interior de los trabajadores también está fuertemente asociada con su buen desempeño en la empresa.

En lo que concierne al tercer objetivo específico, se estableció que existe una relación significativa ente la motivación trascendente y el desempeño laboral, se evidencio el apoyo en el valor de Rho Spearman logrado, de esta manera se evidencio tener una correlación positiva y alta, siendo así este valor fue de 0,712, este resultado demuestra que los trabajadores tienen una motivación enfocada en el impacto positivo hacia los demás, su desempeño laboral tiende a mejorar considerablemente.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al jefe de la empresa enfatizar un ambiente de apoyo y respeto entre sus trabajadores como una supervisión constante, es importante crear un entorno donde los trabajadores se sientan valorados y apoyados por su jefe. Dado que estas estrategias de organización y las necesidades de los trabajadores puedan desarrollarse con el tiempo para mejorar, por ello, es importante que la empresa esté preparada para adaptarse a los cambios por lo cual permita el estudio en base a diferentes aspectos que se encuentran en relación a la motivación, puesto a que la motivación extrínseca, la motivación intrínseca, la motivación trascendente, entre otros. De tal modo al adquirir una percepción clara del aspecto de la motivación en el mundo actual.

Al jefe y administrador de la empresa, se le recomienda implementar la formación y desarrollo que ayuden a mejorar a sus trabajadores sus habilidades, capacitación, seguridad, innovación y comunicación para una mejor coordinación y promover la participación de todos los miembros de la organización para que pueda mejorar la efectividad organizacional, es por ello que los recursos que maneja la empresa para la motivación extrínseca, permitiéndonos elaborar tablas y gráficos que nos permitan a observar cuanto han variado los estímulos que han incorporado actualmente como componentes del desempeño laboral.

Asimismo, al jefe de la empresa, se le recomienda instaurar un sistema regular de retroalimentación y evaluación del desempeño laboral, esto nos permitirá mejorar, reconocer y recompensar el logro de sus trabajos de los trabajadores, en tal sentido podamos conseguir y observar los asuntos sobre la motivación intrínseca que resistió la empresa, de manera que se pueda obtener una información excelente con el reflejo que fueron problemas que se ejecutaron, los cuales originaron resultados negativos en el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araque, E. (2022). La motivación y el rendimiento laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Virgen del Cisne del Cantón la Maná, año 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8670>
- Arias, F. (2020). Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento. 3era ed. México Editorial Trillas. Obtenido de <https://dokumen.pub/introduccion-a-la-tecnica-de-investigacion-en-ciencias-de-ladministracion-y-del-comportamiento.html>
- Arias, G., & Covinos, M. (2021). El Diseño y la metodología de la investigación. Colombia Editorial Enfoque Consulting EIRL. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología, 2(1). Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
- Boada, N. (2020). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740/1812>
- Bobadilla, J. (2020). Papel de la motivación extrínseca e intrínseca en los estudiantes durante el proceso de enseñanza.aprendizaje de las ciencias naturales. [Tesis de Licenciatura, Universidad Distrital Francisco José]. Obtenido de <https://shre.ink/S2g3>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides. (2021). La motivación y el desempeño laboral. Universidad y sociedad, 12(3), 385-390. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-6202020000300385&script>
- Carranza, M. (2020). Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito “Lucha Campesina” Cantón Cumandá. Obtenido de <http://repositorio.esпам.edu.ec/handle/42000/784>
- Cenepo, A., & Gonzalez, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. Revista De Investigación De Estudiantes De Psicología, 1(1),

- 30–39. Obtenido de <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Chávez, B. (2022). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Curimana – Padre Abad, año 2019. Obtenido de <https://goo.su/XOocvD>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (9na ed.). (9na ed.). México, D.F.: McGraw Hill Educación. Obtenido de <https://goo.su/zt8avB>
- Chiavenato, I. e. (2020). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 10ED (10 ed.). Edition). McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://goo.su/6e9Fc>
- Chóez, M., & Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo del Conocimiento, 6(4), 88-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Clavijo, D., Guerra, D., & Yáñez, D. (2018). Método, metodología y técnicas de la investigación aplicada al derecho. México Editorial Ibáñez. Obtenido de https://fui.corteconstitucional.gov.co/doc/pub/31-08-2017_7b9061_60327073.pdf
- Cortés, L. (2020). Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas,, 10(28), 134-148. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/709/709304080008.pdf>
- Dávila, K. (2022). La motivación y el desempeño laboral en la empresa ejecutores y consultores EIRL, año 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Obtenido de <https://goo.su/EgrW>
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo. Obtenido de <https://goo.su/tOdzP8>
- Drago, D. (2020). Diseño e implementación de programa de reconocimiento para una empresa del sector de energía. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Obtenido de <https://goo.su/wcI9O>
- Fernández, G. (2023). Los conceptos de Seguridad Ciudadana y Seguridad Humana. Obtenido de <https://goo.su/lSbfX>

- Gonzales, E., López, J., & Cabral, R. (2019). Relación entre productividad laboral y remuneraciones. CEPAL, (197). Obtenido de <https://goo.su/N0Q1Ab>
- Gonzales, R. (2020). Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora sipan distribuciones. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2720>
- Hernández, J., & Miranda, J. (2019). Participación ciudadana y el desempeño de los gobiernos subnacionales: una revisión bibliográfica. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (75). Obtenido de <https://goo.su/BoNu>
- Huallpamaita, V. (2018). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://shre.ink/S2gA>
- Huamán, M. (2019). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7d77e31c16e0423850b9c823829879d8
- INDEED. (2023). Tipos de ascensos en una empresa. Obtenido de <https://n9.cl/ks4ct6>
- Manjarrez, N. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. 11(5), 359-365. Obtenido de <https://n9.cl/kg1oe>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). Ecuador: Universidad y Sociedad,. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359&script=sci_arttext&tlng=en
- Meza, A. (2022). Estrategias de aprendizaje. Definiciones, clasificaciones e instrumento de medición. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(2), 193 – 212. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/48>
- Miranda-Novales, M. G., & Villasís-Keever, M. Á. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista alergia México, Rev. alerg. Méx.* vol.66 no.1(no.1). Obtenido de

<https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.59>

- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. (2018). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015– 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. Obtenido de <https://n9.cl/e8y7me>
- Morales, A. (2024). Qué es el Proceso de Comunicación. Obtenido de <https://www.significados.com/proceso-de-comunicacion/>
- Moya, F., Simón, A., & Zegarra, C. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del gobierno regional de Ucayali, Sede Central 2017. Ucayali: [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4240/000004191T-ADMINISTRACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuan, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Peru: INNOVA Research Journal*. Obtenido de <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Domino De Las Ciencias*. Obtenido de <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
- Pérez Machacuay, J. (2020). Características motivacionales basada en la teoría de VROOM y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Puerto Bermúdez, Oxapampa. Oxapampa: Universidad Nacional Agraria de la Selva. ¿Obtenido de https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1964/TS_JM_PM_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, J., Salazar, L., & Zaragoza, W. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria (Vol. 1(5)). *Commercium Plus*. Obtenido de https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590
- Real Academia Española, R. (2024). Premio. Obtenido de <https://dle.rae.es/premiaci%C3%B3n>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista escuela de administración de negocios*, 8(2), 1 - 26. Obtenido de

- <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez, I. (2020). Justicia. Obtenido de https://www.lasexta.com/diccionarios/politico/justicia_202002215e5506890cf2547d2a338169.html
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., & Flores, N. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Sánchez, L. (2023). Motivación trascendente. Obtenido de <https://emprendepyme.net/motivacion-trascendente.html>
- Suárez, R. (2018). Reflexiones sobre el concepto de innovación. *Revista San Gregorio*, (24), 120-131. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6839735.pdf>
- Terrones, S. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Trujillo: [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://n9.cl/7eyxx>
- Torres, J., & Quijaite, P. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita-2018. Lima: [Tesis de pregrado, Universidad María Auxiliadora]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12970/197>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- Vargas, C. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. ¿Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14412/Quispe_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Velasco, M. (2021). Igualdad vs Equidad: cuál es la diferencia y por qué es importante entenderla. Obtenido de <https://n9.cl/p8ufq>
- Vicente, L., & Linares, D. (2022). La motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la corte superior de justicia de Ucayali. Ucayali: [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14621/5852>
- Villanueva, M. (2022). Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Surquillo. Surquillo.: [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://n9.cl/ct7gi>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTACIONES JOSELITO S.R.L. DEL CERCAO DE LIMA, 2024

El cuestionario tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024.

En ese contexto, se le sugiere contestar con la mayor seriedad el presente cuestionario.

INFORMACIÓN GENERAL

1	2	3	4	5				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
Cuestionario								
No	Dimensión 1 Motivación Extrínseca			Respuestas				
Indicador: Premios			1	2	3	4	5	
1	¿Consideras que la empresa lo premia por su desarrollo en la empresa?							
2	¿La empresa siempre le reconoce y lo motiva, cuando logra sobresalir en su desempeño?							
Indicador: Compensaciones								
3	¿La empresa brinda incentivos tangibles e intangibles para su desarrollo?							
4	¿Usted se siente satisfecho con las compensaciones que recibe en la empresa?							
Indicador: Incentivos								
5	¿Cree que exista un plan establecido por la empresa, el cual emplea para hacer la entrega de los incentivos a sus trabajadores?							
6	¿Los incentivos que la empresa le paga, van acorde al mercado considerando las horas extras que realiza en su trabajo?							
Dimensión 2 Motivación Intrínseca								
Indicador: Capacitaciones			1	2	3	4	5	

7	¿La empresa realiza capacitaciones y charlas motivacionales que le permitan desempeñarse mejor y con más confianza?					
8	¿La entidad opta como primera opción capacitarlo o corregirlo si nota algún error en su desempeño en el trabajo?					
Indicador: Seguridad						
9	¿Siente que su capacidad laboral es adecuada para el puesto en el que se desempeña?					
10	¿Existe un buen clima laboral que lo motiva a desarrollarse en la entidad con facilidad y seguridad?					
11	¿Existe un buen clima laboral que lo motiva a desarrollarse en la entidad con facilidad y seguridad?					
Indicador: Innovación						
12	¿Considera que la empresa busca una manera innovadora al momento de motivar a sus trabajadores?					
Dimensión 3 Motivación Trascendente						
Indicador: Comunicación		1	2	3	4	5
13	¿Ante algún percance, tiene iniciativa de resolver los problemas oportunamente?					
14	¿Cuándo siente que la decisión tomada podría errar o podría mejorar, tiene la libertad de comunicar iniciativa de cambio?					
Indicador: Justicia y Equidad						
15	¿Su perfil profesional y competencias laborales corresponden al perfil del puesto en el que se desempeña?					
16	¿Hace uso racional de los recursos para realizar las actividades en su puesto laboral?					
Indicador Retroalimentación						
17	¿Las evaluaciones que le realizan son constantes y siempre tiene una retroalimentación para mejorar cada día?					
18	¿Siente que la empresa, ayuda en su crecimiento personal?					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTACIONES JOSELITO S.R.L. DEL CERCADO DE LIMA, 2024

El cuestionario tiene por finalidad determinar el tipo de relación que existe entre la Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024.

En ese contexto, se le sugiere contestar con la mayor seriedad el presente cuestionario.

INFORMACIÓN GENERAL

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

Cuestionario						
Nº	Dimensión 1 Desempeño con la Participación en las decisiones	Respuestas				
Indicador: Participación en las decisiones de área		1	2	3	4	5
19	¿En el área donde se desempeña, puede tomar decisiones propias sin tener que consultar a su jefe?					
20	¿En su área se toma la opinión de todos los trabajadores?					
Indicador: Participación en las decisiones		1	2	3	4	5
21	¿Cuándo usted tiene alguna sugerencia o idea innovadora, la empresa la toma en cuenta y la considera oportunamente?					
22	¿Tiene la confianza de participar y brindar sus ideas al momento de tomar una decisión en la empresa?					
Indicador: Igualdad y Justicia						
23	¿Existe igualdad y justicia para todos los trabajadores en la empresa?					
Dimensión 2 Desempeño con el Trabajo						
Indicador: Oportunidad que ofrece su Trabajo		1	2	3	4	5
24	¿La empresa le permite especializarse en su área o línea de carrera?					
25	¿La organización le ayuda a mejorar con el desarrollo de oportunidades en su desempeño profesional?					
Indicador: Satisfacción que produce						
26	¿Usted cumple con las necesidades y metas de la empresa?					

27	¿Considera que usted desempeña un trabajo eficiente?					
Indicador: Objetivos y Metas que debe Alcanzar						
28	¿Los retos que le encomiendan en la empresa son alcanzables e intenta lograrlos?					
29	¿La empresa le brinda las facilidades que usted necesita para cumplir los objetivos y metas propuestos?					
Dimensión 3 Desempeño con el Reconocimiento						
Indicador: Oportunidades de Ascenso		1	2	3	4	5
30	¿La empresa reconoce el trabajo de los trabajadores y les brinda un ascenso por ello?					
31	¿Considera que las oportunidades de ascenso se dan de manera igualitaria en la empresa?					
Indicador: Oportunidades de capacitación que la empresa ofrece						
32	¿La empresa le brinda oportunidades de capacitación con especialistas?					
33	¿La empresa promueve la innovación y capacitación a sus trabajadores de manera regular?					
Indicador: El salario que usted recibe						
34	¿Se siente satisfecho con su salario?					
35	¿Considera que el salario que usted recibe es el justo con el desempeño que realiza en la empresa?					
36	¿Ha presentado inquietudes sobre el monto de su salario?					

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	CUESTIONARIO DE LA MOTIVACIÓN
Autor y año:	Géraldine Mansilla Medina
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024
Usuarios	Trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024
Forma de administración o modo de aplicación:	Aplicada de manera presencial e individual durante 15 min.
Validez:	La validación del instrumento de evaluación fue realizada por tres expertos, que tienen el grado de maestría o doctorado, que indica a continuación: - Mg. María del Carmen, Azabache Aguilera - Mg. George Antony, Vásquez Cabrera - Mg. Irina Isabel Silva de Bracamonte En la presente investigación la validez se realizó mediante el criterio de tres expertos, esta fue llevada a cabo en la fase de la investigación que necesita la utilización de los instrumentos, con la finalidad de aprobar esto. A cada especialista se le proporcionó una matriz de validación, mediante la cual se recopilaron los datos según los criterios establecidos para evaluar el contenido de cada ítem, considerando las valoraciones asignadas de la siguiente manera Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre Después de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, se concluyó con una valorización positiva.
Confiabilidad	La confiabilidad de los instrumentos se determinó a través del cuestionario de 18 preguntas para los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024, obteniéndose un coeficiente de 0,816. Rho Spearman.

Nombre original del instrumento:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Autor y año:	Géraldine Mansilla Medina
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima, 2024
Usuarios	Trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024
Forma de administración o modo de aplicación:	Aplicada de manera presencial e individual durante 15 min.
Validez:	La validación del instrumento de evaluación fue realizada por tres expertos, que tienen el grado de maestría o doctorado, que indica a continuación: - Mg. María del Carmen, Azabache Aguilera - Mg. George Antony, Vásquez Cabrera - Mg. Irina Isabel Silva de Bracamonte En la presente investigación la validez se realizó mediante el criterio de tres expertos, esta fue llevada a cabo en la fase de la investigación que necesita la utilización de los instrumentos, con la finalidad de aprobar esto. A cada especialista se le proporcionó una matriz de validación, mediante la cual se recopilaron los datos según los criterios establecidos para evaluar el contenido de cada ítem, considerando las valoraciones asignadas de la siguiente manera: Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre Después de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, se concluyó con una valorización positiva.
Confiabilidad	La confiabilidad de los instrumentos se determinó a través del cuestionario de 36 preguntas para los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024, obteniéndose un coeficiente de 0,816. Rho Spearman.

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
(Variable 1) MOTIVACION	“Es el deseo o voluntad que tiene una persona para esforzarse, esto se define como un conjunto de fuerzas energéticas enlazadas con el estado anímico que se originan dentro de los individuos en relación con el entorno cultural, social y organizacional de cada persona” (Ruiz, et. Al, 2021)	“Es un componente psicológico que determina su provenir y acción. Para lograr un desempeño optimo se requiere buscar formas de motivación con el fin de lograr fines productivos compensados con el estado anímico de la persona”(Bohórquez, et.al, 2020)	Motivación Extrínseca	Premios	1,2	Encuesta/Cuestionario utilizado para los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L.	Ordinal
				Compensación	3,4		
				Incentivos	5,6		
			Motivación Intrínseca	Capacitaciones	7,8		
				Seguridad	9,10,11		
				Innovación	12		
			Motivación Trascendente	Comunicación	13,14		
				Justicia y Equidad	15,16		
				Retroalimentación	17,18		
(Variable 2) DESEMPEÑO LABORAL	“Es la calidad del trabajo de cada empleador que aporta a sus tareas diarias desarrolladas dentro de su vida profesional, se determina que una persona se desenvuelve en su rol de manera eficiente” (Bayser, 2023)	“A nivel organizacional el desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual estas evaluaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores” (Manjarrez,Boza Y Mendoza, 2020)	Desempeño con la participación en las decisiones	Participación en las decisiones del área	19,20	Encuesta/Cuestionario utilizado para los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L.	Ordinal
				Participación en las decisiones	21,22		
				Igualdad y Justicia	23		
			Desempeño con el Trabajo	Oportunidad que ofrece su trabajo	24,25		
				Satisfacción que produce	26,27		
				Objetivos y metas que debe alcanzar	28,29		
			Desempeño con el Reconocimiento	Oportunidades de ascenso	30,31		
				Oportunidades de capacitación que se ofrece la institución	32,33		

				El salario que usted recibe	34,35,36		
--	--	--	--	--------------------------------	----------	--	--

Anexo 4: Carta de presentación (opcional)

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

**CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA PARA EL
DESARROLLO DE TESIS**

Yo, José Asunción Arce Arista, identificado con DNI: 06903361, en mi calidad de Representante legal de la Empresa Importaciones Joselito S.R.L., con RUC N° 20515906518 , Ubicada en la ciudad de Lima, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACION

A la Srta. Geraldine Mansilla Medina, identificada con DNI N° 75244311, Bachiller del Programa de estudios de Administración, para que utilice la siguiente información de la Empresa, tener acceso, utilizar información y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTACIONES JOSELITO S.R.L., para obtener el Título Profesional. Adjunto a esta carta la siguiente documentación:

() Ficha RUC


Firma y sello del Representante Legal
DNI: 06903361

El bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y Tesis. En caso de comprobarse La facultad de datos y será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirá la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa, otorgante de la información, pueda ejecutar.


Firma del Bachiller
DNI:75244311

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20515906516 - IMPORTACIONES JOSELITO S.R.L.
Tipo Contribuyente: SOC.COMRESPONS. LTDA
Nombre Comercial: -
Fecha de Inscripción: 05/05/2007 Fecha de Inicio de Actividades: 05/05/2007
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: PJ. MESA REDONDA NRO. 952 INT. 161 URB. BARRIOS ALTOS (25) LIMA - LIMA - LIMA
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL/COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 4789 - VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS EN PUESTOS DE VENTA Y MERCADOS
Comprobantes de Pago c/aut. de Impresión (F. 806 u 816): FACTURA BOLETA DE VENTA GUIA DE REMISION - REMITENTE

Sistema de Emisión Electrónica:

FACTURA PORTAL DESDE 05/01/2021

DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 04/01/2021

GUIA DE REMISION DESDE 09/07/2021

Emisor electrónico desde:

04/01/2021

Comprobantes Electrónicos:

BOLETA (desde 04/01/2021),FACTURA (desde 04/01/2021),GUIA (desde 09/07/2021)

Afiliado al PLE desde:

01/01/2016

Padrones:

Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (Resolución N° 0230050150616) a partir del 01/02/2016

Fecha consulta: 05/04/2025 6:14

© 1997 - 2025 SUNAT Derechos Reservados

Anexo 6: Validez y confiabilidad



PRESENTACIONAJUICIODE EXPERTO

EstimadoValidador:

Meesgratodirigirmeausted,afindesolicitarsucolaboracioncomoexpertoparavalidarel instrumento que adjunto denominada: Cuestionario de Motivacion, disenado por la Bachiller, Mansilla Medina, Geraldine, cuyo proposito es medir la relacion entre las variables, Motivacion y Desempeno Laboral, el cual sera aplicado a 32 trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes seran de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger informacion directa para la investigacion que se realiza en los actuales momentos, titulado: Motivacion y Desempeno Laboral de la empresa Importaciones Joselito S.R.L del Cercado de Lima.

TesisqueserapresentadaalaFacultaddeCienciasAdministrativasgEconomicasde la Universidad Catolica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Titulo Profesional de: Licenciada en Administracion.

Para efectuar la validacion del instrumento, usted debera leer cuidadosamente cada enunciadogsuscorrespondientesalternativasderespuesta, endonde sepuedenseleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redaccion, contenido, pertinenciaycongruenciayuotroaspectoque se considere relevante para mejorar el mismo.

Graciasporsuaporte

JUICIO DE EXPERTOS SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X donde corresponde que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
MOTIVACION	MOTIVACION EXTRINSECA	✓ Premias	1,2	X	
		✓ Compensación	3,4	X	
		✓ Incentivos	5,6	X	
	MOTIVACION INTRINSECA	✓ Capacitación	7,8	X	
		✓ Seguridad	9,10,11	X	
		✓ Innovación	12	X	
	MOTIVACION TRASCEDENTE	✓ Comunicación	13,14	X	
		✓ Justicia y Equidad	15,16	X	
		✓ Retroalimentación	17,18	X	

Instrucciones de Evaluación de ítem: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes: **MA= Muy adecuado** / **BA= Bastante adecuado** / **A= Adecuado** / **PA= Poco adecuado** / **NA= No adecuado**

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N.º	Preguntas	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Considera que la empresa le premia por su desarrollo en la empresa?		X				
2	¿La empresa siempre le reconoce el mérito, cuando logra sobresalir en su desempeño?		X				
3	¿La empresa brinda incentivos tangibles e intangibles para su desarrollo?		X				
4	¿Usted se siente satisfecho con las compensaciones que recibe en la empresa?		X				
5	¿Cree que exista un plan establecido por la empresa, el cual emplea para hacer la entrega de los incentivos a sus trabajadores?		X				
6	¿Los incentivos que la empresa le paga, van acorde al mercado considerando las horas extras que realiza en su trabajo?		X				
7	¿La empresa realiza capacitaciones y charlas motivacionales que le permiten desempeñarse mejor y con más confianza?		X				
8	¿La entidad opta como primera opción capacitarlo o corregirlo si nota algún error en su desempeño en el trabajo?		X				
9	¿Siente que su capacidad laboral es adecuada para el puesto en el que se desempeña?		X				
10	¿Existe un buen clima laboral que le motiva a desarrollarse en la entidad con facilidad y seguridad?		X				

11	¿Existe un buen clima laboral que lo motiva a desarrollarse en la entidad con facilidad y seguridad?		X				
12	¿Considera que la empresa busca una manera innovadora al momento de motivar a sus trabajadores?		X				
13	¿Ante algún percance, tiene iniciativa de resolver los problemas oportunamente?		X				
14	¿Cuando siente que la decisión tomada podría errar o podría mejorar, tiene la libertad de comunicar iniciativa de cambio?		X				
15	¿Su perfil profesional y competencias laborales corresponden al perfil del puesto en el que se desempeña?		X				
16	¿Hace uso racional de los recursos para realizar las actividades en su puesto laboral?		X				
17	¿Las evaluaciones que le realizan son constantes y siempre tiene una retroalimentación para mejorar cada día?		X				
18	¿Siente que la empresa, ayuda en su crecimiento personal?		X				

Evaluado por: Mg. Mariadel Carmen Azabache Aguilera DNI: 47422271

Fecha: 24/06/2023



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **MARIA DEL CARMEN AZABACHE AGUILERA**, con Documento Nacional de Identidad N° 4742271, de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, grado académico MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS, con código de colegiatura 25649, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Por medio de la presente hago constar que he revisado a fines de validación el instrumento denominado

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA IMPORTACIONES JOSELITO

S.R.L. DEL CERCA DO DEL LIMA, 2024, cuyo propósito es medir la Motivación y Desempeño laboral, a

los efectos de su aplicación a trabajadores de la empresa importaciones Joselito S.R.L. del cerca do del Lima, 2024.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criteriosevaluados	Valoracionpositiva			Valoracionnegativa	
	MA (3)	BA(2)	A(1)	PA	NA
Calidaddederedaccion delos items.		X			
Amplituddel contenido aevaluar.		X			
Congruenciaconlosindicadores.		X			
Coherenciaconlasdimensiones.		X			
Niveldeaporteparcial:		X		No aporta	
Puntajetotal:(maximo12 puntos)	08				

Apreciación total: (08) puntos

No aporta: (0)

Trujillo, a los 29 días del mes de MARZO del 2025

Apellidos y Nombres: Mg. Mariadel Carmen Azabache Aguilera **D.N.I.:** 4742271

Firma:



JUICIO DE EXPERTOS SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño con la participación en las decisiones	✓ Participación en las decisiones del área	19,20	X	
		✓ Participación en las decisiones	21,22	X	
		✓ Igualdad y justicia	23	X	
	Desempeño en el trabajo	✓ Oportunidad que ofrece su trabajo	24,25	X	
		✓ Satisfacción que produce	26,27	X	
		✓ Objetivos y metas que debe alcanzar	28,29	X	
	Desempeño en el reconocimiento	✓ Oportunidades de ascenso	30,31	X	
		✓ Oportunidades de capacitación que se ofrece la institución	32,33	X	
		✓ El salario que usted recibe	34,35,36	X	

Cambios salariales Instrucciones de Evaluación de ítem: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o no con los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuada / BA= Bastante adecuada / A= Adecuada / PA= Poco adecuada / NA= No adecuada

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
19	¿En el área donde se desempeña, puede tomar decisiones propias sin tener que consultar a su jefe?		X				
20	¿En su área se toma la opinión de todos los trabajadores?		X				
21	¿Cuando usted tiene alguna sugerencia o idea innovadora, la empresa la toma en cuenta y la considera oportunamente?		X				
22	¿Tiene la confianza de participar y brindarle sus ideas al momento de tomar una decisión en la empresa?		X				
23	¿Existe igualdad y justicia para todos los trabajadores en la empresa?		X				
24	¿La empresa le permite especializarse en su área o línea de carrera?		X				
25	¿La organización le ayuda a mejorar con el desarrollo de oportunidades en su desempeño profesional?		X				
26	¿Usted cumple con las necesidades y metas de la empresa?		X				
27	¿Considera que usted desempeña un trabajo eficiente?		X				
28	¿Los retos que le encomiendan en la empresa son alcanzables e intenta lograrlos?		X				
29	¿La empresa le brinda las facilidades que usted necesita para cumplir los objetivos y metas propuestos?		X				
30	¿La empresa reconoce el trabajo de los trabajadores y les brinda un ascenso por ello?		X				

31	¿Considera que las oportunidades de ascensos se dan de manera igualitaria en la empresa?		X				
32	¿La empresa brinda oportunidades de capacitación con especialistas?		X				
33	¿La empresa promueve la innovación y capacita a sus trabajadores de manera regular?		X				
34	¿Se siente satisfecho con su salario?		X				
35	¿Considera que el salario que usted recibe es el justo con el desempeño que realiza en la empresa?		X				
36	¿Ha presentado inquietud sobre el monto de su salario?		X				

Evaluada por: Mg. Mariadel Carmen Azabache Aguilera DNI: 47422271

Fecha: 24/06/2023



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, MARIA DEL CARMEN AZABACHE AGUILERA, con Documento Nacional de Identidad N° 4742271, de profesion LICENCIADA EN ADMINISTRACION, grado academico MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS, con codigo de colegiatura 25649, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad Catolica de Trujillo "Benedicto XVI"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validacion el Instrumento denominado **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA IMPORTACIONES JOSELITOS S.R.L. DEL CERCAO DE LIMA, 2024.** cuyo proposito es medir la Motivacion y Desempeno laboral, a los efectos de su aplicacion a trabajadores de la empresa importaciones Joselito S.R.L. del cercao de lima, 2024.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criteriosevaluados	Valoracionpositiva			Valoracionnegativa	
	MA (3)	BA(2)	A(1)	PA	NA
Calidadderedaccion delos items.		X			
Amplituddel contenido aevaluar.		X			
Congruenciaconlosindicadores.		X			
Coherenciaconlasdimensiones.		X			
Niveleaporteparcial:		X		No aporta	
Puntajetotal:(maximo12 puntos)	08				

Apreciación total: (08) puntos

No aporta: ()

Trujillo, a los 29 días del mes de MARZO del 2025

Apellidos y Nombres: Mg. Mariadel Carmen Azabache Aguilera D.N.I.: 4742271

Firma:



REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AZABACHE AGUILERA, MARIA DEL CARMEN DNI 47422271	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y FINANZAS Fecha de diploma: 19/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI <i>PERU</i>
AZABACHE AGUILERA, MARIA DEL CARMEN DNI 47422271	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS Fecha de diploma: 24/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI <i>PERU</i>
AZABACHE AGUILERA, MARIA DEL CARMEN DNI 47422271	MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS MENCIÓN : DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/05/2017 Fecha egreso: 02/02/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: Cuestionario de Motivación, diseñado por la Bachiller, Mansilla Medina, Geraldine, cuyo propósito es medir la relación entre las variables, Motivación y Desempeño Laboral, el cual será aplicado a 32 trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: Motivación y Desempeño Laboral de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de: Licenciada en Administración.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
MOTIVACION	MOTIVACION EXTRINSECA	✓ Premios	1,2	X	
		✓ Compensación	3,4	X	
		✓ Incentivos	5,6	X	
	MOTIVACION INTRINSECA	✓ Capacitación	7,8	X	
		✓ Seguridad	9,10,11	X	
		✓ Innovación	12	X	
	MOTIVACION TRASCEDENTE	✓ Comunicación	13,14	X	
		✓ Justicia y Equidad	15,16	X	
		✓ Retroalimentación	17,18	X	

Instrucciones de Evaluación de ítem: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N.º	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Considera que la empresa lo premia por su desarrollo en la empresa?			X			
2	¿La empresa siempre le reconoce y lo motiva, cuando logra sobresalir en su desempeño?		X				
3	¿La empresa brinda incentivos tangibles e intangibles para su desarrollo?		X				
4	¿Usted se siente satisfecho con las compensaciones que recibe en la empresa?			X			
5	¿Cree que exista un plan establecido por la empresa, el cual emplea para hacer la entrega de los incentivos a sus trabajadores?			X			
6	¿Los incentivos que la empresa le paga, van acorde al mercado considerando las horas extras que realiza en su trabajo?			X			
7	¿La empresa realiza capacitaciones y charlas motivacionales que le permitan desempeñarse mejor y con más confianza?		X				
8	¿La entidad opta como primera opción capacitarlo o corregirlo si nota algún error en su desempeño en el trabajo?		X				
9	¿Siente que su capacidad laboral es adecuada para el puesto en el que se desempeña?	X					
10	¿Existe un buen clima laboral que lo motiva a desarrollarse en la entidad con facilidad y seguridad?		X				

11	¿Existe un buen clima laboral que lo motiva a desarrollarse en la entidad con facilidad y seguridad?			X			
12	¿Considera que la empresa busca una manera innovadora al momento de motivar a sus trabajadores?	X					
13	¿Ante algún percance, tiene iniciativa de resolver los problemas oportunamente?			X			
14	¿Cuándo siente que la decisión tomada podría errar o podría mejorar, tiene la libertad de comunicar iniciativa de cambio?			X			
15	¿Su perfil profesional y competencias laborales corresponden al perfil del puesto en el que se desempeña?		X				
16	¿Hace uso racional de los recursos para realizar las actividades en su puesto laboral?		X				
17	¿Las evaluaciones que le realizan son constantes y siempre tiene una retroalimentación para mejorar cada día?			X			
18	¿Siente que la empresa, ayuda en su crecimiento personal?		X				

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Vasquez Cabrera, George Antony

D.N.I.: Fecha: Firma:

44151120 25/03/2023



George Antony Vasquez Cabrera
 Mg. George A. Vasquez Cabrera
 C.R. N° 15377

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, George A. Vásquez Cabrera, con Documento Nacional de Identidad N° 44151120, de profesión Administrador, grado académico Magister, con código de colegiatura 15377, labor que ejerzo actualmente en Palatinus Wari, Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA IMPORTACIONES JOSELITO S.R.L. DEL CERCADO DE LIMA, 2024**, cuyo propósito es medir la motivación y desempeño, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.		X			
Nivel de aporte parcial:	X			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	,				

Apreciación total: (.12...) puntos

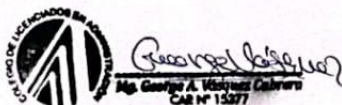
No aporta: ()

Trujillo, a los 25 días del mes de Marzo del 2025

Apellidos y Nombres: Vásquez Cabrera, George Antonio

D.N.I.: 44151120

Firma:



Mr. George A. Vásquez Cabrera
CAB N° 15377

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño con la participación en las decisiones	✓ Participación en las decisiones del área	19,20	X	
		✓ Participación en las decisiones	21,22	X	
		✓ Igualdad y justicia	23	X	
	Desempeño con el trabajo	✓ Oportunidad que ofrece su trabajo	24,25	X	
		✓ Satisfacción que produce	26,27	X	
		✓ Objetivos y metas que debe alcanzar	28,29	X	
	Desempeño con el reconocimiento	✓ Oportunidades de ascenso	30,31	X	
		✓ Oportunidades de capacitación que se ofrece la institución	32,33	X	
		✓ El salario que usted recibe	34,35,36	X	

Cambios salariales Instrucciones de Evaluación de ítem: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
19	¿En el área donde se desempeña, puede tomar decisiones propias sin tener que consultar a su jefe?	X					
20	¿En su área se toma la opinión de todos los trabajadores?		X				
21	¿Cuándo usted tiene alguna sugerencia o idea innovadora, la empresa la toma en cuenta y la considera oportunamente?		X				
22	¿Tiene la confianza de participar y brindar sus ideas al momento de tomar una decisión en la empresa?		X				
23	¿Existe igualdad y justicia para todos los trabajadores en la empresa?			X			
24	¿La empresa le permite especializarse en su área o línea de carrera?		X				
25	¿La organización le ayuda a mejorar con el desarrollo de oportunidades en su desempeño profesional?			X			
26	¿Usted cumple con las necesidades y metas de la empresa?			X			
27	¿Considera que usted desempeña un trabajo eficiente?		X				
28	¿Los retos que le encomiendan en la empresa son alcanzables e intenta lograrlos?			X			
29	¿La empresa le brinda las facilidades que usted necesita para cumplir los objetivos y metas propuestos?		X				
30	¿La empresa reconoce el trabajo de los trabajadores y les brinda un ascenso por ello?		X				

31	¿Considera que las oportunidades de ascenso se dan de manera igualitaria en la empresa?			X			
32	¿La empresa le brinda oportunidades de capacitación con especialistas?		X				
33	¿La empresa promueve la innovación y capacitación a sus trabajadores de manera regular?	X					
34	¿Se siente satisfecho con su salario?		X				
35	¿Considera que el salario que usted recibe es el justo con el desempeño que realiza en la empresa?		X				
36	¿Ha presentado inquietudes sobre el monto de su salario?			X			

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) Vasquez Cabrera George Anthony

D.N.I.: 4415420

Fecha: 25/03/2025 Firma:



George Anthony Vasquez Cabrera
Mg. George A. Vasquez Cabrera
CAR N° 15377

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, George A. Vásquez Cabrera, con Documento Nacional de Identidad N° 44151120 de profesión Administrador, grado académico Magister, con código de colegiatura 15377, labor que ejerzo actualmente en Policlínica Wari, Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA IMPORTACIONES JOSELITO S.R.L. DEL CERCADO DE LIMA, 2024.** cuyo propósito es medir la Motivación y desempeño a los efectos de su aplicación a trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.		X			
Nivel de aporte parcial:	X			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12 pt				

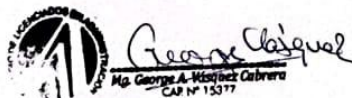
Apreciación total: 0 puntos 12 pt. No aporta: ()

Trujillo, a los 25 días del mes de Marzo del 2025

Apellidos y Nombres: Vásquez Cabrera George Anthony

D.N.I.: 44151120

Firma:



George A. Vásquez Cabrera
CAP N° 15377

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VASQUEZ CABRERA, GEORGE ANTONY DNI 44151120	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/07/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
VASQUEZ CABRERA, GEORGE ANTONY DNI 44151120	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/10/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
VASQUEZ CABRERA, GEORGE ANTONY DNI 44151120	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 29/10/2016 Fecha egreso: 10/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Activar Windows
Ve a Configuración pa

PRESENTACION A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: Cuestionario de Motivación, diseñado por la Bachiller, Mansilla Medina, Geraldine, cuyo propósito es medir la relación entre las variables, Motivación y Desempeño Laboral, el cual será aplicado a 32 trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: Motivación y Desempeño Laboral de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de: Licenciada en Administración.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
MOTIVACION	MOTIVACION EXTRINSECA	✓ Premios	1,2	X	
		✓ Compensacion	3,4	X	
		✓ Incentivos	5,6	X	
	MOTIVACION INTRINSECA	✓ Capacitacion	7,8	X	
		✓ Seguridad	9,10,11	X	
		✓ Innovacion	12	X	
	MOTIVACION TRASCEDENTE	✓ Comunicacion	13,14	X	
		✓ Justicia y Equidad	15,16	X	
		✓ Retroalimentacion	17,18	X	

Instrucciones de Evaluación de ítem: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuada / BA= Bastante adecuada / A = Adecuada / PA= Poco adecuada / NA= No adecuada

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N.º	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Considera que la empresa lo premia por su desarrollo en la empresa?			X			"Premia" es subjetivo.
2	¿La empresa siempre le reconoce y lo motiva, cuando logra sobresalir en su desempeño?		X				
3	¿La empresa brinda incentivos tangibles e intangibles para su desarrollo?				X		
4	¿Usted se siente satisfecho con las compensaciones que recibe en la empresa?		X				
5	¿Cree que exista un plan establecido por la empresa, el cual emplea para hacer la entrega de los incentivos a sus trabajadores?		X				
6	¿Los incentivos que la empresa le paga, van acorde al mercado considerando las horas extras que realiza en su trabajo?		X				
7	¿La empresa realiza capacitaciones y charlas motivacionales que le permitan desempeñarse mejor y con mas confianza?		X				

----- Salto de seccion (pagina siguiente) -----



8	¿La entidad opta como primera opción capacitario o corregirlo si nota algún error en su desempeño en el trabajo?				X	
9	¿Siente que su capacidad laboral es adecuada para el puesto en el que se desempeña?		X			
10	¿Existe un buen clima laboral que lo motiva a desarrollarse en la entidad con facilidad y seguridad?		X			
11	¿Existe un buen clima laboral que lo motiva a desarrollarse en la entidad con facilidad y seguridad?		X			
12	¿Considera que la empresa busca una manera innovadora al momento de motivar a sus trabajadores?		X			
13	¿Ante algún percance, tiene iniciativa de resolver los problemas oportunamente?			X		
14	¿Cuando siente que la decisión tomada podría error o podría mejorar, tiene la libertad de comunicar iniciativa de cambio?				X	
15	¿Su perfil profesional y competencias laborales corresponden al perfil del puesto en el que se desempeña?		X			
16	¿Hace uso racional de los recursos para realizar las actividades en su puesto laboral?		X			
17	¿Las evaluaciones que le realizan son constantes y siempre tiene una retroalimentación para mejorar cada día?		X			
18	¿Siente que la empresa, ayuda en su crecimiento personal?		X			

Evaluado por: Ms. Irina Isabel Silva de Bracamonte

D.N.I.: 46003178

Fecha: 02/04/2025

Firma:



.....Salto de sección (página siguiente).....

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Irina Isabel Silva de Bracamonte**, con Documento Nacional de Identidad N° **46003178**, de profesion **Licenciada en Administracion**, grado academico **Maestra**, con codigo de colegiatura **Cod: 48166**, labor que ejerzo actualmente **Docente Tiempo Completo**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validacion el Instrumento denominado **Cuestionario de Motivacion laboral**, cuyo proposito es medir la **Motivacion Laboral**, a los efectos de su aplicacion a trabajadores de la empresa **Importaciones Joselito S.R.L. del cerro de lima, 2024**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoracion positiva			Valoracion negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redaccion de los items.		2			
Amplitud del contenido a evaluar.		2			
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				
Nivel de aporte parcial:	10			No aporta	
Puntaje total: (maximo 12 puntos)	10				

Apreciacion total: (10) puntos

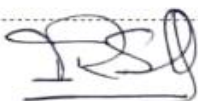
No aporta: ()

Trujillo, a los 01 dias del mes de abril del 2025

Apellidos y Nombres: Ms. Irina Isabel Silva de Bracamonte

D.N.I.: 46003178

Firma:



-----Salto de seccion (pagina siguiente)-----

PRESENTACION A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominada: Cuestionario de Desempeño Laboral, diseñado por la Bachiller, Mansilla Medina, Geraldine, cuyo propósito es medir la relación entre las variables, Motivación y Desempeño Laboral, el cual será aplicado a 32 trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulada: Motivación y Desempeño Laboral de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. del Cercado de Lima.

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de: Licenciada en Administración.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte -

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño con la participación en las decisiones	✓ Participación en las decisiones del área	19,20	X	
		✓ Participación en las decisiones	21,22	X	
		✓ Igualdad y justicia	23	X	
	Desempeño con el trabajo	✓ Oportunidad que ofrece su trabajo	24,25	X	
		✓ Satisfacción que produce	26,27	X	
		✓ Objetivos y metas que debe alcanzar	28,29	X	
	Desempeño con el reconocimiento	✓ Oportunidades de ascenso	30,31	X	
		✓ Oportunidades de capacitación que se ofrece la institución	32,33	X	
		✓ El salario que usted recibe	34,35,36	X	

Cambios salariales Instrucciones de Evaluación de ítem: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuada / BA= Bastante adecuada / A = Adecuada / PA= Poco adecuada / NA= No adecuada

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
19	¿En el área donde se desempeña, puede tomar decisiones propias sin tener que consultar a su jefe?		X				
20	¿En su área se toma la opinión de todos los trabajadores?		X				
21	¿Cuando usted tiene alguna sugerencia o idea innovadora, la empresa la toma en cuenta y la considera oportunamente?		X				
22	¿Tiene la confianza de participar y brindar sus ideas al momento de tomar una decisión en la empresa?			X			
23	¿Existe igualdad y justicia para todos los trabajadores en la empresa?		X				
24	¿La empresa le permite especializarse en su área o línea de carrera?		X				
25	¿La organización le ayuda a mejorar con el desarrollo de oportunidades en su desempeño profesional?			X			
26	¿Usted cumple con las necesidades y metas de la empresa?		X				

----- Salto de sección (pagina siguiente) -----

27	¿Considera que usted desempeña un trabajo eficiente?		X				
28	¿Los retos que le encomiendan en la empresa son alcanzables e intenta lograrlos?			X			
29	¿La empresa le brinda las facilidades que usted necesita para cumplir los objetivos y metas propuestos?			X			
30	¿La empresa reconoce el trabajo de los trabajadores y les brinda un ascenso por ello?			X			
31	¿Considera que las oportunidades de ascenso se dan de manera igualitaria en la empresa?		X				
32	¿La empresa le brinda oportunidades de capacitación con especialistas?		X				
33	¿La empresa promueve la innovación y capacitación a sus trabajadores de manera regular?		X				
34	¿Se siente satisfecho con su salario?		X				
35	¿Considera que el salario que usted recibe es el justo con el desempeño que realiza en la empresa?		X				
36	¿Ha presentado inquietudes sobre el monto de su salario?		X				

Evaluated por: Ms. Irina Isabel Silva de Bracamonte

D.N.I.: 46003178

Fecha: 02/04/2025

Firma:



Salto de sección (pagina siguiente)

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **Irina Isabel Silva de Bracamonte**, con Documento Nacional de Identidad N° **46003178**, de profesion **Licenciada en Administracion**, grado academico **Maestra**, con codigo de colegiatura **Cod: 49166**, labor que ejerzo actualmente **Docente Tiempo Completo**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validacion el Instrumento denominado **Cuestion de Desempeno laboral**, cuyo proposito es medir el **Desempeno laboral**, a los efectos de su aplicacion a trabajadores de la empresa **Importaciones Joselito S.R.L del cerado de lima, 2024**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoracion positiva			Valoracion negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redaccion de los items.		2			
Amplitud del contenido a evaluar.		2			
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				
Nivel de aporte parcial:	10			No aporta	
Puntaje total: (maximo 12 puntos)	10				

Apreciacion total: (10) puntos

No aporta: ()

Trujillo, a los 02 dias del mes de abril del 2025

Apellidos y Nombres: Ms. Irina Isabel Silva de Bracamonte

D.N.I.: 46003178

Firma:



Graduado	Grado o Título	Institución
SILVA DE BRACAMONTE, IRINA ISABEL DNI 46003178	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 12/10/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
SILVA DE BRACAMONTE, IRINA ISABEL DNI 46003178	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 31/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
SILVA DE BRACAMONTE, IRINA ISABEL DNI 46003178	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 29/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/05/2020 Fecha egreso: 28/04/2021	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU

Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPORTACIONES JOSELITO S.R.L. DEL CERCADO DE LIMA, 2024	Problema: ¿Cómo se relaciona la motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa? Problemas específicos: ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024? ¿Qué tipo de relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024? ¿Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024? ¿Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024?	Hipótesis: ¿Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024? Hipótesis específicas: ¿Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024? ¿Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024?	Objetivo general: Determinar el tipo de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024 Objetivos específicos: Determinar el tipo de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024 Determinar el tipo de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024	VARIABLE 01: MOTIVACION	Motivación Extrínseca	Tipo de Investigación: Aplicada Método de investigación: Hipotético-deductivo Diseño de la investigación: No experimental Población: Todos los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L. que forman 32 trabajadores. (N=32) muestra: Debido a que la población es pequeña y finita se consideró como muestra a todos los integrantes de la población. (N=32) Técnicas e
					Motivación Intrínseca	
					Motivación Trascendente	
				VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño con la participación en las decisiones	
					Desempeño con el trabajo	
					Desempeño con el reconocimiento	

	la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024? ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024?	desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024? ¿Existe una relación significativa ente la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024?	desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024? ¿Determinar el tipo de relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Importaciones Joselito S.R.L., 2024?			instrumentos de recolección de datos: Se realizo dos cuestionarios de 18 preguntas por cada variable encuesta Métodos de análisis de investigación: Rho Spearman - SPSS
--	--	---	---	--	--	--

Anexo 7. Reporte Turnitin



Página 1 de 108 - Portada

Identificador de la entrega trnoid::3117:517859751

Catherine Ivette Ramirez Arrascue

GERALDINE MANSILLA MEDINA

 REPORTE 3

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trnoid::3117:517859751

Fecha de entrega
24 oct 2025, 19:12 GMT-5

Fecha de descarga
24 oct 2025, 19:24 GMT-5

Nombre del archivo
GERALDINE MANSILLA MEDINA.docx

Tamaño del archivo
5.6 MB

103 páginas

15.131 palabras

86.356 caracteres



Página 1 de 108 - Portada

Identificador de la entrega trnoid::3117:517859751

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
repositorio.unu.edu.pe	9%	
2	Trabajos del estudiante	
Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-17	2%	
3	Trabajos del estudiante	
Universidad Catolica de Trujillo on 2025-07-14	2%	
4	Internet	
hdl.handle.net	1%	
5	Trabajos del estudiante	
Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-10	1%	
6	Internet	
repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%	
7	Trabajos del estudiante	
Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-10	<1%	
8	Trabajos del estudiante	
Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08	<1%	
9	Trabajos del estudiante	
PREGRADO on 2025-08-29	<1%	
10	Trabajos del estudiante	
Universidad Cesar Vallejo on 2018-06-28	<1%	
11	Internet	
repositorio.upagu.edu.pe	<1%	

Anexo 8. Reporte de escritura de inteligencia artificial



Catherine Ivette Ramirez Arrascue
GERALDINE MANSILLA MEDINA

REPORTE 3

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::3117:517859751

Fecha de entrega

24 oct 2025, 19:12 GMT-5

Fecha de descarga

24 oct 2025, 19:24 GMT-5

Nombre del archivo

GERALDINE MANSILLA MEDINA.docx

Tamaño del archivo

5.6 MB

103 páginas

15.131 palabras

86.356 caracteres



*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

