

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y desempeño laboral del personal en el
Estudio Contable Gr & L, Huaraz 2020.

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración

AUTORA: Yakely Guadalupe Acuña Villón

ASESOR: Jorge Alejandro Luján Torres

HUARAZ – PERÚ

2020

1. PALABRAS CLAVE

Tema	Motivación, Desempeño Laboral
Especialidad	Administración
Línea de Investigación	Código OCDE 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y Negocios 5.2.1. Negocios y Management 5.2.1.1. Comportamiento Organizacional

KEY WORDS

Theme	Motivation, Job Performance
Specialty	Administration
Line of research	OECD Code 5. Social Sciences 5.2. Economy and Business 5.2.1. Business and Management 5.2.1.1. Organizational behavior

**2. Motivación y desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L,
Huaraz 2020.**

3. RESUMEN

El proyecto de investigación titulado Motivación y desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020; tuvo como objetivo determinar la relación entre Motivación y desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.

La investigación fue de tipo no experimental de corte transversal, con un diseño descriptivo - correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por 15 colaboradores del Estudio Contable GR & L, cuya muestra se aplicó a la población entera. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos se aplicó el cuestionario, el cual fue validado mediante juicio de tres expertos.

Los resultados determinaron que la variable Motivación no tiene relación con la variable desempeño laboral; según el factor de relación del Chi Cuadrado = 0.365 con nivel de significancia mayor del 0.05; por tanto, se aceptó la Hipótesis Nula y se rechazó la Hipótesis Alternativa; es decir, no existe relación entre las variables de estudio.

ABSTRACT

The research project entitled Motivation and work performance of staff in the Accounting Study GR & L, Huaraz 2020; aimed to determine the relationship between motivation and work performance of the staff in the Accounting Study GR & L, Huaraz 2020.

The research was of a non-experimental cross-sectional type, with a descriptive-correlational, cross-sectional design. The population consisted of 15 collaborators from the GR & L Accounting Study, whose sample was applied to the entire population. The survey technique was used and the questionnaire was applied as instruments, which was validated through the judgment of three experts.

The results determined that the Motivation variable is not related to the job performance variable; according to the Chi Square relation factor = 0.365 with a significance level of 0.05; therefore, the Null Hypothesis was accepted and the Alternative Hypothesis was rejected; that is, there is no relationship between the study variable

4. ÍNDICE

1. Palabras clave	i
2. Título	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1.Antecedentes y Fundamentación Científica	1
5.2.Justificación de la Investigación.....	10
5.3.Problema.....	12
5.4.Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	12
5.5.Hipótesis	19
5.6.Objetivos.....	19
6. METODOLOGÍA.....	20
6.1.Tipo y diseño de Investigación.....	20
6.2.Población y muestra.....	21
6.3.Técnica e instrumento de Investigación	21
6.4.Procesamiento y análisis de la información	22
7. RESULTADOS	23
7.1.Descripción resultados.....	23
7.2.Contrastación de Hipótesis	26
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	32
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	36
10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	39
11. AGRADECIMIENTO	47
12. DEDICATORIA	48

13. ANEXOS	49
ANEXOS 01: Cuestionario	49
ANEXOS 02: Matriz de Consistencia	52
ANEXOS 03: Base de datos de la prueba piloto	53
ANEXOS 04: Análisis de Confiabilidad	57
ANEXOS 05: Juicio de expertos	59

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1: Nivel de Motivación del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020	23
Tabla 2: Nivel de las Dimensiones de la Motivación, según percepción del personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020	23
Tabla 3: Nivel de Desempeño Laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020	24
Tabla 4: Nivel de las dimensiones del Desempeño Laboral según percepción del personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.....	25
Tabla 5: Correlación de la Motivación y Desempeño Laboral	26
Tabla 6: Relación entre la Motivación y Desempeño Laboral	26
Tabla 7: Correlación de la Motivación de Logro y Desempeño Laboral	28
Tabla 8: Relación entre Motivación de Logro y Desempeño Laboral	28
Tabla 9: Correlación de la Motivación de Poder y Desempeño Laboral	29
Tabla 10: Relación entre Motivación de Poder y Desempeño Laboral	30
Tabla 11: Correlación de la Motivación de Afiliación y Desempeño Laboral	30
Tabla 12: Relación de la Motivación de Afiliación y Desempeño Laboral	31
Figura 1: Diagrama de Dispersión Motivación y Desempeño Laboral.....	27

5. INTRODUCCION

5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA

Copana (2018), llegó a la siguiente conclusión que los colaboradores de la institución están poco contentos laboralmente, y en lo que es la satisfacción y la relación con la jerarquía de trabajo están regularmente motivados asimismo en su origen de trabajo.

Enríquez (2014), concluye mencionando que la motivación es predictora del desempeño de los colaboradores; por lo tanto, tiene una asociación significativa.

Cortez (2017), concluyó que la carencia de eficiencia y eficacia en la prestación de servicios. Tenían un ambiente laboral no adecuado para realizar su trabajo, además de percibir pocos recursos en la entidad.

López (2015), tuvo como conclusión que coexiste un profundo repertorio de desmotivación según los docentes que offician en la entidad, causando en momentos a la simpatía y apatía, damnificando llanamente en el ejercicio laboral del personal.

Zavala (2014), en su estudio encontró niveles de estimulación altos y muy altos, sin una diferencia significativa entre los grupos analizados (género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto, edad), sin embargo, encontró una diferencia significativa con una variable que fue la antigüedad en la empresa.

Llagas (2017), en su investigación dice que la variable motivación tiene una similitud directa y positiva ($r= 0.850$) con la variable desempeño laboral de la enfermera del servicio de neonatología del HNAL,2015.

Torres (2015), el autor concluye que existe una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en donde existe un 95% de trabajadores del hospital que tienen un alto servicio profesional debido a las estrategias de motivación desarrollados en el hospital.

Chala y Torres (2018), tuvo como desenlace que existe relación significativa de causa-efecto, entre las variables de estudio.

Medina (2017), llego a la conclusión, que existe un deficiente trabajo profesional en el personal administrativo de la entidad Municipal.

FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA

LA MOTIVACIÓN

Según Koontz et al (2012), la motivación es una nominación general que se utiliza para nombrar a todo tipo de estímulos, aspiraciones, carencias, ansias y fuerzas semejantes; por ello, manifestar que los gestores motivan a los colaboradores es reconocer que realizan diversas actividades con el fin de satisfacer tales impulsos y anhelos, y que los incitarán a trabajar de la forma deseada.

La motivación se activa en función del estado interno (impulso) y del incentivo. Ya hemos dicho que estado interno e impulso son realidades diferentes; ahora decimos que el incentivo, estando presente (aunque tampoco resulta imprescindible), puede contribuir o no a la motivación. Por idénticas razones, tampoco resulta del todo exacto que "cualquier" cambio en el estado interno o "cualquier" cambio en el incentivo producirá cambios en la motivación. (Velaz,1999).

Teorías de la Motivación

Teoría análisis bifactorial de Herzberg

La teoría bifactorial. Proclama ésta que los factores que causan satisfacción son diferentes de los que producen insatisfacción. De lo que se deduce que el polo opuesto a la satisfacción laboral no es la insatisfacción, sino la "no-satisfacción"; paralelamente, lo opuesto a la insatisfacción no es

la satisfacción, sino la "no- insatisfacción". A los factores que producen insatisfacción se les bautizó con el nombre de "factores higiénicos", puesto que su ausencia provoca insatisfacción, pero su presencia deja la situación "limpia": ni satisfacción ni insatisfacción. Estos factores higiénicos serían, por orden de importancia: la política de la compañía, la supervisión, las relaciones con superiores, las condiciones de trabajo, el salario, etc. No se trata de aspectos que motiven positivamente hacia el trabajo, aunque sí pueden provocar desmotivación si no se dan en la medida requerida. Por el contrario, los "factores de crecimiento" hacen referencia al trabajo en sí, esto es, al contenido mismo de la tarea que se lleva a cabo, y curiosamente son los que más animan a trabajar. Luego el contenido de la tarea será el principal factor motivador.

Debe advertirse que ni estos factores ni tampoco los de higiene se dan en estado puro, sino que siempre se observa una combinación de todos ellos. No obstante, se mantiene la tesis de que los factores motivadores, como la realización y el reconocimiento, por ejemplo, producen gran satisfacción, pero sus contrarios producen muy poca insatisfacción. Con la política de la empresa o la supervisión - factores higiénicos- ocurre, al contrario: por muy bien que se lleven no provocan satisfacción, lo más que se puede esperar es que no originen insatisfacción (Velaz,1994)

Teoría ERC de Alderfer

Este enfoque, conocido como Teoría ERC, reconoce la existencia de varios tipos de necesidades, aunque sin ordenarlas jerárquicamente y admitiendo que cualquiera de ellas puede ser activada sin esperar a que las de orden inferior hayan sido satisfechas. En compensación, formula una serie de proposiciones que sugieren que: cuanto menos satisfecha está una necesidad, más se desea su satisfacción; cuanto menos satisfecha está una necesidad superior, más se desea la satisfacción completa de sus inferiores; cuanto más satisfecha está una necesidad, más se desea pasar a satisfacer sus superiores;

cuanto más satisfechas están las necesidades de crecimiento, más aumenta su intensidad. (Velaz, 1994).

Teoría de las necesidades de McClelland

En la teoría de las necesidades de McClelland, sostiene que todo individuo posee la necesidad de logro (esfuerzo por sobresalir), necesidad de poder (influir y controlar a los demás con la finalidad de alcanzar un desempeño eficaz) y la necesidad de afiliación (entablar relaciones interpersonales). Por otro lado, su teoría expone que un individuo se diferencia de los demás, al encontrarse motivado para desempeñar mejor determinadas actividades organizacionales, formando en él, el objetivo de llegar al óptimo desempeño y a la excelencia. Para ello, el individuo debe fijarse metas realistas y planear inteligentemente sus acciones para alcanzar los objetivos trazados por la propia empresa y por él en consecuencia. (Chiavenato,2000).

McClelland (1989), sostiene que los sujetos con alta necesidad de logro preferirían ser personalmente responsables del resultado de un rendimiento porque sólo en estas condiciones podrían sentir la satisfacción de hacer algo mejor. En ese sentido, La motivación resultante de logro puede confundirse con la ansiedad, puesto que ambos siempre desean alcanzar algo más, pero la necesidad de logro se basa en alcanzar objetivos individuales orientado a la conducta lógica de determinadas situaciones, mientras que la ansiedad se refleja en proyectarse metas ilógicas, manifestando cierto temor al fracaso y otros motivos eludibles. Una de las dificultades de las generalizaciones sobre la conducta de los de baja necesidad de logro es que operan en diversas situaciones de rendimiento por una variedad de incentivos inducidos por las instrucciones y el ambiente al margen del incentivo de logro que es de interés primario. (McClelland, 1989).

Dimensiones de la motivación: Según la teoría de McClelland.

La necesidad de realización (logro):

Es la necesidad de éxito profesional, sondeo de la perfección, la lucha por el éxito y realización en relación con definitivas normas. Algunas personas tienen un pensamiento nativo por el éxito y buscan la construcción personal, más que el estímulo por el éxito en sí (Chiavenato, 2009). En esta dimensión las personas victoriosas se distinguen por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan condiciones en las que puedan asumir el compromiso de encontrar medios para sus problemas, evitan las tareas que son demasiado fáciles o difíciles, tanto así que adquieren obtener el triunfo

La necesidad de poder:

Esta dimensión narra el impulso que lleva a inspeccionar a otras personas o influir en ellas, a alcanzar un comportamiento que no poseería de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad eligen contextos competitivos y suelen preocuparse más por la reputación y la influencia que por el desempeño eficaz. (Chiavenato, 2009).

La necesidad de afiliación:

Esta última dimensión también alude que es el pensamiento hacia las relaciones interpersonales vecinas y apegados, la aspiración de ser venerado y asentido por los demás por lo tanto las personas que tienen esta insuficiencia y buscan aprecio, prefieren situaciones de contribución en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen comprensión mutua. (Chiavenato, 2009).

DESEMPEÑO LABORAL

Wildman, Bedwell, Salas, & Smith Jentsch (2011) expresan que las sensateces del desempeño están concluyentes por los interesados e involucrados.

Corroborando lo dicho por Soto (2001). El desempeño laboral como la manera en que un trabajador se desenvuelve en su centro de trabajo. El análisis del rendimiento del trabajador es revisado mediante factores: capacidad de líder, manejo de sus tiempos, destrezas como la organización y nivel productividad observada en cada trabajador individual.

Para Robbins y Timothy (2013) sostiene que en espacios remotos muchas organizaciones solo valubaban los oficios que efectuaba un trabajador, según los investigadores existen 3 importantes comportamientos que constituyen el desempeño laboral:

a. Desempeño de la tarea: Se refiere al acatamiento de los compromisos que asisten a la obtención de un bien o servicio, o a la ejecución de las tareas administrativas, Aquí se encierran la totalidad de las tareas en una descripción obligado de áreas de trabajo.

b. Civismo: Se refiere a las acciones que favorecen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar a los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar del trabajo.

c. Falta de productividad: Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de manera agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Teorías del desempeño laboral

Teoría de desempeño laboral por Chiavenato (2000)

De acuerdo a Chiavenato (2000), el desempeño laboral “Es el comportamiento del trabajador en la indagación de los objetivos sujetos, este instituye la estrategia particular para lograr los objetivos”. El autor menciona también que el desempeño estribará del esfuerzo o empeño de cada colaborador con esmero

que se ajustará a la percepción de las recompensas, de las funciones de trabajo y ambiente.

Para culminar, nuevamente siguiendo el argumento de Chiavenato (2002) expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Por lo tanto, el desempeño de los colaboradores de mediante el rendimiento y capacidades para generar mejor calidad en menor tiempo, ahorrando tiempo y generando mayor resultado de producción.

Teoría de desempeño laboral por competencia de Alles (2005)

La administración de recursos humanos por competencias es relevante para los individuos porque los conecta con la institución, no se une solo en beneficio para los individuos, sino que refuerza a la organización a ser sostenible en el mercado, mejorar la productividad. El desempeño evaluara mediante los requisitos que demanda en el área de trabajo correspondiente a las funciones a desempeñar, ya que la ventaja de enfocarnos en las conductas para evaluar el desempeño radica en que las pautas que se utilizan son precisas. El tipo de comportamiento en función a las tareas por desempeñar resaltan de una manera significativa al logro de metas y objetivos (Alles, 2005).

Teoría del desempeño laboral según Robbins y Judge (2013)

El desempeño laboral es el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha ventaja para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral”. En la entidad la producción está basado de acuerdo al aprovechamiento al máximo de las habilidades, aptitudes de un colaborador, obteniendo resultados favorables, con mayor producción reduciendo tiempo.

Evaluación del Desempeño Laboral

Según Puchol, (2005) la evaluación del desempeño se refiere al procedimiento manejado por cada administrador o gerentes para hacer un contraste entre el nivel de desempeño y los objetivos que el colaborador requiere para el área de trabajo ofertado.

Medición del desempeño

Medir el desempeño laboral es sumamente primordial para que una organización llegue al tope máximo de competitividad. Para ello, deben establecerse metas, las cuales vendrían a ser los resultados que los individuos y grupos deben esmerarse para alcanzar. Resaltar las metas específicas para ponerle mayor énfasis a ellas y de esa manera busca que las personas tengan un objetivo claro que desarrolle en última instancia la eficiencia y eficacia organizacional (Helrrieguel & Slocum, 2004).

Dimensiones del desempeño laboral

Para evaluar la variable Desempeño Laboral, del personal en el Estudio Contable GR & L Huaraz, 2020. Se tomará en cuenta la teoría de Chiavenato (2000) donde se establece 3 dimensiones (productividad laboral, eficacia, eficiencia laboral) y contará de 6 indicadores.

Dimensión 1: Productividad Laboral

Chiavenato (2000) Está en la reducción o acrecentamiento de los beneficios producidos del trabajo y sus variaciones, es una medida de logros de resultados.

Dimensión 2: Eficacia

“La eficacia de una organización se cuenta con la capacidad de compensar una necesidad de la sociedad, esta se da mediante bienes y servicios que brinda;

mientras que la eficiencia es una relación técnica entre entradas y salidas” (Chiavenato, 2011 p.22). Asimismo, La eficacia consiste de qué manera hacer las cosas correctas, es decir; acciones del ambiente laboral que se desarrollaran para que la organización logre alcanzar sus objetivos. Ser eficaz permitirá medir el desempeño individual de cada trabajador.

Dimensión 3: Eficiencia Laboral

Para Chiavenato (2009) la eficiencia es la correspondencia entre los valores y ganancias, es decir es la mejor forma de ejecutar las tareas asignadas, teniendo una adecuada aplicación de los recursos que ofrecen en la organización. Ramírez y Ramírez (2016) indicaron: Que el objetivo de la administración científica es lograr la eficiencia en los métodos administrativos, de esta manera la producción de los bienes o prestación de los servicios, se deriva con el mayor grado de satisfacción, de economía, de esfuerzo y de ganancia. Es la lucha por la eficiencia, Asimismo, Es la administración más racional de los recursos que puede hacerse para realizar una tarea

5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

Esta investigación contribuye a otros estudios que no solo demuestran las recomendaciones originales, sino que también brindan una base para aquellos estudios que pretenden profundizar. La motivación y el desempeño laboral constituyen una parte importante del desarrollo de los empleados de una empresa contable, y hacen que los resultados se aproximen y comparen con los resultados teóricamente reflejados en la gestión de personal de la empresa, por tanto, es fundamental realizar encuestas que nos permitan comprender la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Estudio Contable GR & L, y conocer las debilidades a través de este método

JUSTIFICACION TEÓRICA

La investigación plantea una base teórica desarrollada de una tesis de maestría haciendo referencia a los materiales bibliográficos basados en la investigación para construir un modelo conceptual, y referirse a los temas involucrados, recolectar información de intereses y bibliografías importantes, contribuyendo así al mejor desarrollo de la tesis. Por tanto, esta investigación se basa en la teoría de la motivación de McClellan y el desempeño laboral de Idalberto Chiavenato. Asimismo, con el apoyo de la base científica, los antecedentes y toda información recopilada, los resultados de la investigación nos permitirán reforzar las pautas, las decisiones que se tomen para el desempeño de los colaboradores a partir de hoy en adelante

JUSTIFICACION SOCIAL

Esta investigación tiene trascendencia social porque beneficia a empresarios, gerentes y al pueblo de Huaraz. Los resultados obtenidos permitirán a los trabajadores adoptar mejores técnicas de incentivo, brindando así apoyo a la gerencia para lograr un mejor desempeño laboral

JUSTIFICACION METODOLOGICA

El análisis a estudiar desde el panorama metodológico, se argumenta, ya que se utilizarán herramientas para su cálculo, empleando el SPSS 24 lo cual evidenciará con extrema meticulosidad su autenticidad antes de utilizarlos al momento de realizar las encuestas a los implicados para generar conocimiento válido y confiable.

5.3. PROBLEMA

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020?

5.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

COCEPTUACION DE MOTIVACION

Herrera (2009), La Motivación suscita, conserva y sitúa el comportamiento de las personas gobernándolas hacia el cumplimiento o realización de ciertos terminaciones o metas exclusivas., La intensidad de las acciones formuladas puede variar de acuerdo a terminantes circunstancias, la energía y las contradicciones especiales.

CONCEPTUACION DESEMPEÑO LABORAL

Larico (2015), Es el beneficio laboral y la actuación del colaborador en el trabajo al perpetrar las ocupaciones y labores importantes que demanda su cargo, lo cual permite manifestar su competitividad.

DEFINICION OPERACIONAL DE LA MOTIVACION

Dimensión 1: Motivación de logro

Lawler (citado por Stoner, 1982), Es el deseo de superarse y tener éxito en una situación de competencia y puede verse reflejada en una persona que le agrada tomar responsabilidades para resolver problemas, se fija metas moderadas de logro, acepta riesgos calculados y desea una retroalimentación rápida y concreta relacionada con su desempeño.

Indicadores:

a) Toma de decisiones:

Lazzati (2013), Consiste en elegir el curso de acción adecuado, es imposible resolver un problema sin tomar una decisión.

b) Logro de objetivos:

Locke (1976), Es lo que un individuo trata de lograr, es el objeto o fin de una acción.

Dimensión 2: Motivación de poder

Lawler (citado por Stoner, 1982), Se concentra en obtener y ejercer el poder y autoridad. Las personas motivadas por el poder buscan situaciones en las que puedan hacer sugerencias, ofrecer opiniones y convencer a los demás.

Indicadores:

a) Participación:

Fernández (1999), conjunto de medios de que disponen los trabajadores para influir en las decisiones que adopta la empresa para la que trabajan en el ámbito de las relaciones laborales

b) Influencia en los demás:

Alles (2015), Implica la intención de persuadir. Convencer, influir a los demás para que contribuyan a alcanzar sus propios objetivos, Está basado en el deseo de causar un efecto específico, una impresión determinada, o provocar una actuación concreta en los demás, cuando se perseguí un objetivo.

Dimensión 3: Motivación de afiliación

Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2015), Se trata del interés por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con una o varias personas. Este motivo se asocia a cuatro tipos de recompensas sociales: afecto positivo o estimulación asociada con cercanía

Indicadores:

a) Socialización:

Fernández (1999), La socialización es el proceso principal por el que individuos y grupos pueden comprender los motivos y razones que les llevan a compartir objetivos comunes y a asumir perceptivamente las reglas de conocimiento, los tipos de conducta y las ideas que nutren sus fines.

b) Trabajo en equipo:

Alles (2015), Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto se los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo.

DEFINICION OPERACIONAL DE DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1: Productividad laboral

Davis y Newstron (2007), la productividad laboral es obtener del trabajo el mejor resultado con el menor gasto combinado de esfuerzo humano, capital y materiales, debe proporcionar una mayor efectividad de la producción permitiendo un máximo rendimiento para ambas partes, dando un beneficio económico de interés común.

Indicadores:

a) Cumplimiento de metas:

Alles (2015), Capacidad para fijar, tanto para sí mismo/a como para la organización, metas retadoras y desafiantes orientadas al logro de los objetivos e integrar las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

b) Rendimiento:

Chiavenato (2011), consideró el rendimiento como una medición de los resultados que se obtienen de acuerdo a los indicadores establecidos por la organización, por lo que deben ser instrumentos confiables y sobre que sus resultados evidencien mejoras y que el personal que ha sido evaluado sienta que es en beneficio del mismo trabajador como para lograr en forma conjunta un buen desempeño en la organización.

Dimensión 2: Eficacia

Chiavenato (2004), Se refiere hacer lo que está bien, es decir, obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado. En ese sentido, la eficacia o efectividad se refiere a los resultados, en lograr los objetivos trazados y crear valores.

Indicadores:

a) Conocimiento del puesto de trabajo:

Patricio (2007), Es la habilidad técnica para desempeñar un trabajo dentro de la organización. Un buen conocimiento permitirá proponer decisiones posteriores en aras de optimizar el rendimiento, La satisfacción y la comodidad del trabajador en ese puesto de trabajo.

b) Cumplimiento de las tareas asignadas:

Tugores y Carrasco (2007), El cumplimiento se define como un proceso de análisis periódico, tasado en medidas objetivas, que le permiten determinar la eficiencia con la cual los trabajadores realizan sus funciones en la organización.

Dimensión 3: Eficiencia laboral

Kootz & Weihrich, (2001), Es la relación entre los resultados alcanzados y los resultados planteados, es decir observar la labor del personal y la eficiencia en las actividades que realiza, también permite medir el grado de cumplimiento de

los objetivos planeados. Se considera la cantidad como único criterio. La efectividad se enlaza con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores resultados:

Indicadores:

a) Responsabilidad del personal

Alles (2015), Capacidad para encontrar satisfacción personal en el trabajo que se realiza y en la obtención de buenos resultados. Capacidad para demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad, con el propósito de contribuir a través de su accionar a la consecución de la estrategia organizacional.

como fuera de ella.

b) Nivel de conocimientos técnicos.

Alles (2015), Capacidad para poseer, mantener actualizados y demostrar todos aquellos conocimientos y/o experiencias específicas que se requieran para el ejercicio de la función a cargo, y avivar de manera constante el interés por aprender y compartir con otros los conocimientos y experiencias propios.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
LA MOTIVACIÓN	La Motivación suscita, conserva y sitúa el comportamiento de las personas gobernándolas hacia el cumplimiento o realización de ciertos terminaciones o metas exclusivas., La intensidad de las acciones formuladas puede variar de acuerdo a terminantes circunstancias, la energía y las contradicciones especiales. (Herrera,2009)	La Motivación es una etapa interno que impulsa la diligencia de los trabajadores en relación a los indicadores de las dimensiones motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.	Motivación de logro.	Toma de decisiones	1
					2
					3
				Logro de objetivos	4
					5
					6
			Motivación de Poder	Participación	7
					8
				Influencia en los demás	9
					10
			Motivación de afiliación	Socialización	11
					12
					13
				Trabajo en equipo	14
					15

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
DESEMPEÑO LABORAL	Es el beneficio laboral y la actuación del colaborador en el trabajo al perpetrar las ocupaciones y labores importantes que demanda su cargo, lo cual permite manifestar su competitividad. Tomado por Larico (2015)	el desempeño es el comportamiento del evaluado, respecto a los indicadores de las dimensiones. Productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral.	Productividad laboral	Cumplimiento de metas	16
				Rendimiento	17
					18
				Eficacia	Conocimiento del puesto de trabajo
			Cumplimiento de las tareas asignadas		20
					21
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal	22
					23
				Nivel de conocimientos técnicos.	24
					25
					26
		27			

Fuente: Elaboración Propia

5.5. HIPOTESIS

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.

5.6. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar la motivación del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.
- Identificar el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.
- Establecer la relación de la motivación del logro y el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.
- Establecer la relación de la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.
- Establecer la relación de la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.

6. METODOLOGIA

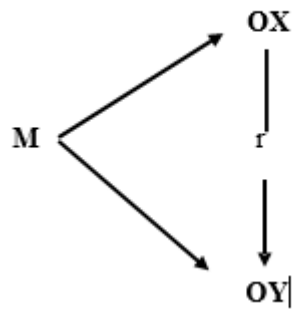
6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

Tipo de investigación

no experimental.

Diseño de investigación

descriptiva, de corte transversal.



Dónde:

M: Muestra

r: Relación entre variables

O_X: Observación de la variable: Motivación

O_Y: Observación de la variable: Desempeño laboral

6.2. POBLACION Y MUESTRA

Población

La población en el estudio comprendió un total de 15 colaboradores que laboran en el en el Estudio Contable GR & L, Huaraz ,2020.

Muestra

Para calcular la muestra se utilizó el total de la población conformado por 15 colaboradores que laboran en el Estudio Contable GR & L, Huaraz ,2020.

6.3. TECNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Técnica

La técnica empleada fue la encuesta.

Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario

Criterio de validez y confiabilidad

Criterio de validez: juicio de tres expertos o también llamada validez por jueces, lo cual dieron su aprobación del instrumento para su respectiva aplicación de manera eficiente.

Confiabilidad: se aplicó la prueba del coeficiente alfa de Cronbach; a través de la aplicación de una muestra piloto a los trabajadores del estudio contable GR & L.

6.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión en español del 25.0 (previamente tabulada y verificada), y luego las correspondientes tablas (medidas de frecuencia) serán elaborados usando encuesta aplicada para dar respuesta a los objetivos diseñados. Estas figuras y tablas sacarán conclusiones y harán recomendaciones relevantes. Para determinar si existe una relación variable entre la motivación del empleado y el desempeño laboral, del Estudio Contable GR&L de Huaraz, 2020.

Del mismo modo, se utilizó estadísticas básicas o estadísticas descriptivas para procesar los datos de modo que la información se recopiló a través de tablas y estadísticas. Para determinar la relación entre las variables se utilizó la técnica de análisis de Chi - Cuadrado; para la correlación entre las variables se utilizó la técnica de análisis de inferencia Tau b de Kendall

7. RESULTADOS:

7.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:

Tabla N° 01:

Nivel de Motivación, del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	20.0	20.0
MEDIO	4	26.7	46.7
ALTO	8	53.3	100.0
TOTAL	15	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión.

INTERPRETACIÓN:

El 53.3% del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Motivación, es alto, el 26.7% opinaron que es medio y el 20.0% opinaron que es bajo.

Tabla N° 02:

Nivel de las Dimensiones de la Motivación según percepción del personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020

NIVEL	MOTIVACIÓN DE LOGRO		MOTIVACIÓN DE PODER		MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	
	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje
BAJO	5	33.3	4	26.7	3	20.0
MEDIO	6	40.0	2	13.3	6	40.0
ALTO	4	26.7	9	60.0	6	40.0
Total	15	100.0	15	100.0	15	100.0

FUENTE: Encuesta de opinión.

INTERPRETACIÓN:

El 60.0% del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Motivación de Poder, es alto, el 26.7% opinaron que es medio y el 13.3% opinaron que es bajo. Asimismo, el 40.0 % del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Motivación de Afiliación, es alto, el 40.0 % opinaron que es medio y el 20.0% opinaron que es bajo. También el 40.0 % del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Motivación de Logro, es alto, el 33.3 % opinaron que es medio y el 26.7% opinaron que es bajo.

Tabla N° 03:

Nivel de Desempeño Laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	6.7	6.7
REGULAR	3	20.0	26.7
BUENO	11	73.3	100.0
Total	15	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión.

INTERPRETACIÓN:

El 73.3 % del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Desempeño Laboral, es bueno, el 20.0 % opinaron que es Regular y el 6.7 % opinaron que es Malo.

Tabla N° 04:

Nivel de las Dimensiones del Desempeño Laboral, según percepción del personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020

Niveles	PRODUCTIVIDAD LABORAL		EFICACIA		EFICIENCIA LABORAL	
	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje	N°	Porcentaje
MALO	1	6.7	2	13.3	4	26.7
REGULAR	4	26.7	3	20.0	4	26.7
BUENO	10	66.7	10	66.7	7	46.7
Total	15	100.0	15	100.0	15	100.0

FUENTE: Encuesta de opinión

INTERPRETACIÓN:

El 66.7 % del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Productividad Laboral, es bueno, el 26.7% opinaron que es Regular y el 6.7 % opinaron que es Malo. Asimismo, el 66.7 % del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Eficacia, es bueno, el 20.0 % opinaron que es Regular y el 13.3 % opinaron que es Malo. También el 46.7 % del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de la Eficiencia Laboral, es bueno, el 26.7 % opinaron que es Regular y el 26.7 % opinaron que es Malo.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTEIS

Tabla N° 05:

Correlación de Motivación y Desempeño Laboral

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	-0.106
	Tau_b de Kendall	15	15
	DESEMPEÑO LABORAL	-0.106	1.000
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.669	0.669
	N	15	15

FUENTE: Base de Datos SPSS V.25.0

INTERPRETACION:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, existe una correlación negativa débil, debido que el coeficiente de correlación entre Motivación y Desempeño laboral, es -0.106 y el nivel de significancia es 0.669, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Motivación y Desempeño laboral.

Tabla N° 06:

Motivación y Desempeño Laboral

Pruebas del Chi- Cuadrado

ESTADISTICO	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,750 ^a	80	0.365
Razón de verosimilitud	49.697	80	0.997
Asociación lineal por lineal	1.486	1	0.223
N de casos válidos	15		

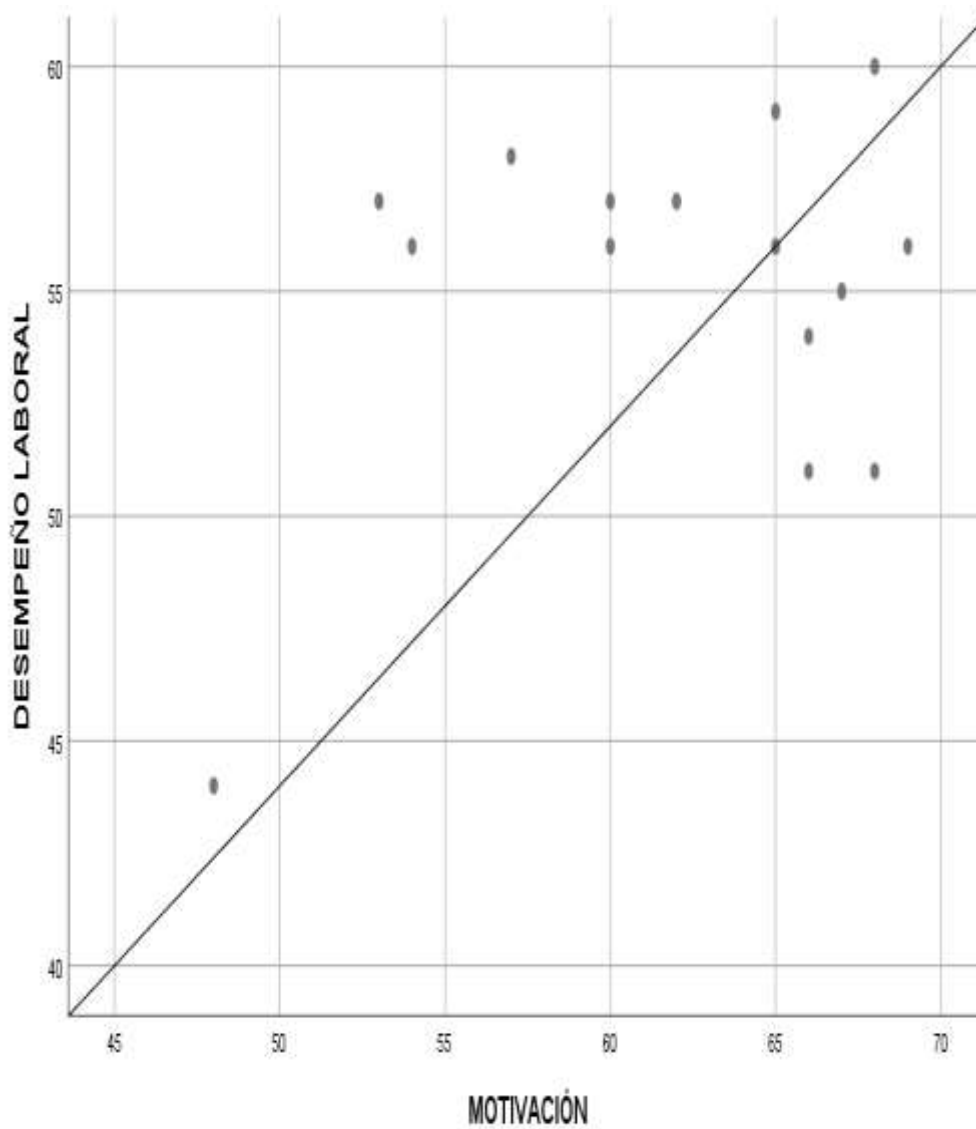
FUENTE: Base de Datos SPSS V. 25.0

INTERPRETACIÓN:

Como el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.365) aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la Motivación no se relaciona con el Desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L

Figura N° 01

DIAGRAMA DE DISPERSIÓN



FUENTE: BASE DE DATOS SPSS V.25.0

Tabla N° 07:

Correlación de Motivación de Logro y Desempeño Laboral

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN		MOTIVACIÓN DE LOGRO	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN DE LOGRO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-0.170
	DESEMPEÑO LABORAL	N	15
		Coefficiente de correlación	-0.170
	Sig. (bilateral)	0.492	
	N	15	

FUENTE: Base de Datos SPSS V.25.0

INTERPRETACIÓN:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, no existe correlación, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Motivación de Logro y Desempeño laboral, es -0.170 y el nivel de significancia es 0.492, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Motivación de Logro y desempeño laboral.

Tabla N° 08:

Motivación de Logro y Desempeño Laboral

Pruebas de Chi-Cuadrado

ESTADISTICOS	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,833 ^a	48	0.204
Razón de verosimilitud	37.193	48	0.871
Asociación lineal por lineal	1.852	1	0.174
N de casos válidos	15		

a. 63 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

FUENTE: Base de Datos SPSS V.25.0

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 8 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.204); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Motivación de Logro no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L.

Tabla N° 09:

Correlaciones de Motivación de Poder y Desempeño Laboral

ANALISIS DE CORRELACIONES		MOTIVACION DE PODER	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACION DE PODER	Coefficiente de correlación	1.000	-0.074
	Sig. (bilateral)		0.768
	N	15	15
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	-0.074	1.000
	Sig. (bilateral)	0.768	
	N	15	15

FUENTE: Base de Datos SPSS V.25.0

INTERPRETACIÓN:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, no existe correlación, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Motivación de Poder y Desempeño laboral, es 0.156 y el nivel de significancia es -0.074, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Motivación de Poder y desempeño laboral.

Tabla N° 10:

Motivación de Poder y Desempeño Laboral

Pruebas de Chi - Cuadrado

ESTADISTICO	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,708 ^a	56	0.600
Razón de verosimilitud	36.513	56	0.980
Asociación lineal por lineal	0.308	1	0.579
N de casos válidos	15		

a. 72 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

FUENTE: Base de Datos SPSS V.25.0

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 10 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.600); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Motivación de Poder no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L.

Tabla N° 11:

ANÁLISIS DE CORRELACIONES		MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.405
	DESEMPEÑO LABORAL	N	15
		Coefficiente de correlación	0.206
		Sig. (bilateral)	0.405
		N	15

FUENTE: BASE DE DATOS SPSS V.25.0

INTERPRETACIÓN:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, existe correlación positiva débil, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Motivación de Afiliación y Desempeño laboral, es 0.206 y el nivel de significancia es 0.405, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Motivación de Afiliación y Desempeño laboral.

Tabla N° 12:**Motivación de Afiliación y Desempeño Laboral****Prueba de Chi - Cuadrado**

ESTADÍSTICO	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,500 ^a	64	0.218
Razón de verosimilitud	45.877	64	0.958
Asociación lineal por lineal	1.239	1	0.266
N de casos válidos	15		

81 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5%. El recuento mínimo esperado es ,07.

FUENTE: Base de Datos SPSS V.25.0

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 12 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.218); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Motivación de Afiliación no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020

Según los resultados (tabla N° 05 y 06), se determinó que no existe una relación entre la variable Motivación y el Desempeño Laboral; debido que el estadístico del Chi Cuadrado sale 0.365, mayor que el nivel de significación del 0.05. De lo contrario Enríquez (2014) en su trabajo concluyó que si existe una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral. (Herrera, 2009) La Motivación suscita, conserva y sitúa el comportamiento de las personas gobernándolas hacia el cumplimiento o realización de ciertos terminaciones o metas exclusivas. La intensidad de las acciones formuladas puede variar de acuerdo a terminantes circunstancias, la energía y las contradicciones especiales. Asimismo, Según los resultados Larico (2015) sostiene que el Desempeño Laboral Es el beneficio laboral y la actuación del colaborador en el trabajo al perpetrar las ocupaciones y labores importantes que demanda su cargo, lo cual permite manifestar su competitividad. Antes de la investigación se pensaba que entre la motivación y desempeño laboral existía una relación, ahora se encontró que ambas variables no se relacionan como se esperaba.

OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar la motivación del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020

Según los resultados (tabla N° 01), se determinó que El 53.3% del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Motivación, es alto, el 26.7% opinaron que es medio y el 20.0% opinaron que es bajo. Estos resultados también han sido manifestados en las tesis de Zavala (2014), donde

concluye que la motivación en el Centro de Servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora de Bebidas es alta. Según Koontz (2012), la motivación es una nominación general que se utiliza para nombrar a todo tipo de estímulos, aspiraciones, carencias, ansias y fuerzas semejantes; por ello, manifestar que los gestores motivan a los colaboradores es reconocer que realizan diversas actividades con el fin de satisfacer tales impulsos y anhelos, y que los incitarán a trabajar de la forma deseada de acuerdo a lo investigado, puedo afirmar que en toda empresa la motivación es primordial ya que involucra bastante para obtener buenos resultados.

OBJETIVO ESPECIFICO 02: Identificar el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.

Según los resultados (tabla N° 03), El 73.3 % del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Desempeño Laboral, es bueno, el 20.0 % opinaron que es Regular y el 6.7 % opinaron que es Malo. Por lo contrario, Medina (2017), concluyó en un nivel bajo de ejercicio profesional en la institución municipal. Asimismo, Chiavenato (2002) expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” de acuerdo a los resultados puedo afirmar que en toda empresa el desempeño laboral es la calidad de trabajo que efectúa un colaborador dentro de una organización desarrollando sus capacidades profesionales y destrezas.

OBJETIVO ESPECIFICO 03: Establecer la relación de la motivación del logro y el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.

Según los resultados (tabla N° 07 y 08), se determinó que el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.204); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Motivación de Logro no se relaciona con el

desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L. De lo contrario Torres (2015), concluyó que existe una correlación positiva entre la estimulación y el desempeño profesional en los personales del hospital. Según Lawler (citado por Stoner, 1982), dice que es el deseo de superarse y tener éxito en una situación de competencia y puede verse reflejada en una persona que le agrada tomar responsabilidades para resolver problemas, se fija metas moderadas de logro, acepta riesgos calculados y desea una retroalimentación rápida y concreta relacionada con su desempeño. Antes de la investigación se pensaba que entre desempeño laboral y motivación de logro existía una relación, ahora se encontró que ambas variables no se relacionan como se esperaba.

OBJETIVO ESPECIFICO 04: Establecer la relación de la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.

Según los resultados (tabla N° 09 y 10), se determinó que el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.600); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Motivación de Poder no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L. Según López (2015), tuvo como conclusión que existe un alto índice de desmotivación en los docentes de la institución, provocando en ocasiones a la simpatía y apatía, damnificando llanamente en el ejercicio profesional. También Lawler (citado por Stoner, 1982), Se concentra en obtener y ejercer el poder y autoridad. Las personas motivadas por el poder buscan situaciones en las que puedan hacer sugerencias, ofrecer opiniones y convencer a los demás. Antes de la investigación se pensaba que entre desempeño laboral y motivación de Poder existía una relación, ahora se encontró que ambas variables no se relacionan como se esperaba.

OBJETIVO ESPECIFICO 05: Establecer la relación de la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.

Según los resultados (tabla N° 11 y 12), se determinó que el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.218); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Motivación de Afiliación no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L. A lo contrario Llagas (2017), en su investigación dice que la variable motivación tiene una similitud directa y positiva ($r= 0.850$) con la variable desempeño laboral de la enfermera del servicio de neonatología del HNAL, 2015. Perú”, teniendo como conclusión: en que la variable motivación tiene una relación directa y positiva ($r= 0.850$) con la variable desempeño laboral de la enfermera del servicio de neonatología del HNAL,2015. Según Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2015), Se trata del interés por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con una o varias personas. Este motivo se asocia a cuatro tipos de recompensas sociales: afecto positivo o estimulación asociada con cercanía interpersonal, atención o elogio, reducción de miedo o estrés y comparación social. “He venido porque me gusta estar rodeado de la gente a la que aprecio”. Antes de la investigación se pensaba que entre desempeño laboral y motivación de Afiliación existía una relación, ahora se encontró que ambas variables no se relacionan como se esperaba.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

PRIMERA: La Motivación no se relaciona con el Desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020; de acuerdo al estadístico Chi cuadrado cuyo valor de significación es mayor que 0.05 (0.365).

SEGUNDA: El 53.3% del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, opinaron que el nivel de Motivación, es alto, el 26.7% opinaron que es medio y el 20.0% opinaron que es bajo.

TERCERA: El 73.3 % del personal encuestado en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020; opinaron que el nivel de Desempeño Laboral, es bueno, el 20.0 % opinaron que es Regular y el 6.7 % opinaron que es Malo.

CUARTA: La dimensión Motivación de Logro no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020; de acuerdo al estadístico Chi cuadrado cuyo valor de significación es mayor que 0.05 (0.204).

QUINTA: La dimensión Motivación de Poder no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020; de acuerdo al estadístico Chi cuadrado cuyo valor de significación es mayor que 0.05 (0.600).

SEXTA: La dimensión Motivación de Afiliación no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020; de acuerdo al estadístico Chi cuadrado cuyo valor de significación es mayor que 0.05 (0.218).

9.2. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Visto el resultado que no existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, en el Estudio Contable GR & L, Huaraz; se recomienda a los responsables de dicho estudio, diseñar, aprobar y ejecutar un Plan Integral de Motivación con la finalidad que mejore el desempeño laboral.

SEGUNDA: Se recomienda a los responsables del Estudio Contable GR & L, Huaraz; que aprovechen la opinión o percepción que tienen los trabajadores sobre el nivel de motivación alta (53.3%); para mejorar es Sistema Motivacional de la Organización.

TERCERA: Se recomienda a los responsables del Estudio Contable GR & L, Huaraz; que aprovechen la opinión de percepción que tienen los trabajadores sobre el buen nivel de desempeño laboral (73.3%); para determinar cuáles son los verdaderos factores de desempeño laboral que tienen los colaboradores

CUARTA: Visto el resultado que la dimensión Motivación de Logro no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz; se recomienda a los responsables de dicho estudio, realizar capacitaciones después de corregir los errores clave, brindar asistencia para la mejora y prestar atención al proceso en curso, a fin de estimular la motivación de los colaboradores para mejorar y aumentar el desempeño laboral.

QUINTA: Visto el resultado que la dimensión Motivación de Poder no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L, 2020; se recomienda a los responsables de dicho estudio descubrir qué es lo que realmente inspira les inspira. Para ver lo que realmente moviliza a los empleados y la verdadera razón por la que realmente trabajan en la empresa, y de esa manera utilizarlo para aprovechar al máximo las ventajas

SEXTA: Visto el resultado que la dimensión Motivación de Afiliación no se relaciona con el desempeño laboral, en el personal del Estudio Contable GR & L, Huaraz; se recomienda a los responsables de dicho estudio, integrar a los empleados en el equipo ya que es fundamental para un buen ambiente de comunicación y comunicación mutua, porque todos son parte del equipo y nadie está sentado en el banco, por lo que tienen ganas de optimismo y trabajo por lo tanto habrá mejoras en el desempeño laboral

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alcover de la Hera, C; Martínez, David; Rodriguez, F & Dominguez, R (2015)
Introducción a la psicología del trabajo, McGraw-Hill/Interamericana de
España, S.L. Madrid, España. Recuperado de

:
https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/50320?col_q=Introducci%C3%B3n a la psicolog%C3%ADa del trabajo,&col_code=ELC004 &prev=col

Alles, M. (2015). Diccionario de competencias: las 60 competencias más utilizadas
en gestión por competencias (2º edición) Buenos Aires: Ediciones Granica
S.A. Recuperado de:

https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/66790?col_q=Diccionario de en gesti%C3%B3n por competencias&prev=col&col_code=ELC_004

Alles, M. (2015). Diccionario de competencias: las 60 competencias más utilizadas
en gestión por competencias (2º edición) Buenos Aires: Ediciones
Granica S.A. Recuperado de

:
https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/66790?col_q=Diccionario de competencias: las 60 competencias m%C3%A1s utilizadas en gesti%C3%B3n por competencias&prev=col&col_code=ELC_004

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. 1º edic. México: editorial
McGraw – Hill. Recuperado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/3619783e64408258f2577a29f4c52771.pdf>

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. 5º edición. Bogotá,
Colombia: Mc Graw-
Hill Interamericana. Recuperado de:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Copana, R. (2018). *Motivacion y Satisfaccion Laboral en Jovenes de Seguridad Privada de la Aduana Nacional – 2018*. (Tesis para obtener el grado de licenciado en Psicología) Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18111/TG-4185.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cortez, H. (2017). *Influencia de la Motivacion en la Satisfaccion Laboral del Personal en el Centro de Salud Integral Huayna Potosi del Municipio de el Alto Durante la Gestion 2012 – 2016* (Tesis para optar al titulo de Magister Scientiarum en Salud Publica Mencion Gerencia). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/20788/TM-1321.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Davis, K. y Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial McGraw Hill. Recuperado de: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxhZG1vbnZub3Zlbn98Z3g6MWFfiNzI0MGFIZDU0ZDVI Yg>.

Enríquez, P. C. (2014). *Motivación y desempeño laboral de empleados del Instituto de la Visión en México* (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/99>

Fernández, M, (1999). *Diccionario de recursos humanos organización y dirección*.

Ediciones Díaz de Santos, S. A. Madrid, España. Recuperado de:

[https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/52955?col_q=Diccionario de recursos humanos organizaci%C3%B3n y direcci%C3%B3n. Ediciones D%C3%ADaz de Santos&col_code=ELC004&prev=col](https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/52955?col_q=Diccionario_de_recursos_humanos_organizaci%C3%B3n_y_direcci%C3%B3n.Ediciones_D%C3%ADaz_de_Santos&col_code=ELC004&prev=col)

Helrrieguel, D., & Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico

D.F.: Thomson. Recuperado de:

[https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento Organizacional 10ma Edici%C3%B3n Don Hellriegel and John W Slocum FL](https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento_Organizacional_10ma_Edici%C3%B3n_Don_Hellriegel_and_John_W_Slocum_FL)

Herrera, D, (2009) *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú,

Lima,Peru.

Recuperado

de

:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/48/48>

Koontz, H., & Weihrich, H. (2001). *Administración* (11^a. Edición. ed.). México:

McGraw-Hill.

Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 14^o edición. México: McGraw Hill

Interamericana.

Recuperado

de:

https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresaial_14_edi_koontz.pdf

Larico, R. I. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor

Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/638>

Lazzati, S, (2013) *La toma de decisiones, Principios, procesos y prácticas*, By Ediciones, Granica, Buenos Aires. Recuperado de: [https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/66755?col_q=La toma de decisiones, Principios, procesos y pr%C3%A1cticas&prev=col_&col_code=ELC004](https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/66755?col_q=La_toma_de_decisiones,_Principios,_procesos_y_pr%C3%A1cticas&prev=col_&col_code=ELC004)

Lopez, D. (2015) *La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Educativa Carabobo* (tesis de maestría). Venezuela. Universidad De carabobo. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/1322>

Locke, E.A. (1976) “La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo”, en Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand Mc Nally college Ed. Estados Unidos, Chicago. 607 pág.

Llagas, M. (2017) *La motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza*, Lima 2015.(tesis de maestría).Lima. Universidad Cesar Vallejo.Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España.

Recuperado de:

<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote (Tesis de maestría de la UCV). Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palma, S. (2000). Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias. *Revista de investigación en Psicología* Vol. 3 N° 1 Lima U.N.M.S.M. Recuperado de:

https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf

Patricio, D, (2007) *Manual de recursos humanos*. ESIC. Editorial. Madrid, España. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=XRfaaDPHE3IC&pg=PA184&dq=Patricio,+D,+2007+Manual+de+recursos+humanos.+ESIC.+Editorial.+Madrid,Espe%C3%B1a.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi kcPLkpzsAhVkGLkGHQQcBhYQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=Patricio%20D%20\(2007\)%20Manual%20de%20recursos%20humanos.%20ESIC.%20Editorial.%20Madrid%20Espe%C3%B1a.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=XRfaaDPHE3IC&pg=PA184&dq=Patricio,+D,+2007+Manual+de+recursos+humanos.+ESIC.+Editorial.+Madrid,Espe%C3%B1a.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi kcPLkpzsAhVkGLkGHQQcBhYQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=Patricio%20D%20(2007)%20Manual%20de%20recursos%20humanos.%20ESIC.%20Editorial.%20Madrid%20Espe%C3%B1a.&f=false)

Puchol, C. (2005). Dirección y gestión de recursos humanos. (1ra. Edición). España: Editorial Díaz de Santos. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=yFEV7E1iy0IC&pg=PR6&dq=Puchol,+C.+\(2005\).+Direcci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjvYuXkkpzsAhUaCrkGHfrOAAIQ6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=Puchol%20\(2005\).%20Direcci%C3%B3n%20y%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=yFEV7E1iy0IC&pg=PR6&dq=Puchol,+C.+(2005).+Direcci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjvYuXkkpzsAhUaCrkGHfrOAAIQ6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=Puchol%20(2005).%20Direcci%C3%B3n%20y%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos&f=false)

Ramírez, C. y Ramírez, M. (2016). Fundamentos de administración (4ª ed.). Bogotá, Colombia: ECOE ediciones. Recuperado de : [https://books.google.com.pe/books?id=zXs5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Ram%C3%ADrez,+C.+y+Ram%C3%ADrez,+M.+\(2016\).+Fundamentos+de+administraci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj13pX9kpzsAhWmHbkGHec0DM0Q6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=zXs5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Ram%C3%ADrez,+C.+y+Ram%C3%ADrez,+M.+(2016).+Fundamentos+de+administraci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj13pX9kpzsAhWmHbkGHec0DM0Q6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q&f=false)

Ruiz, J. (2007). La sociología de las organizaciones complejas. España Universidad de Deusto. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?uid=108139732610157686129&printsec=fontcover&dq=La%20sociolog%C3%ADa%20de%20las%20organizaciones%20complejas&sa=X&hl=en#v=onepage&q=La%20sociolog%C3%ADa%20de%20las%20organizaciones%20complejas&f=false>

Rengifo, J. G. (2014). Clima laboral y desempeño laboral en la cadena de comida rápida Church's chicken de la región citrícola de Nuevo León, México (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/102>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.).

México: Pearson Educación. Recuperado de:
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. & Coutler, M. (2010). Administración. 10^o edición. México: Pearson.
Recuperado de: <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3% - B3n Robbins.pdf>

Soto, E. (2001). Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones. (1ra. Edición) Estados Unidos: Editorial Thomson Learning. Recuperado de:
[https://books.google.com.pe/books?id=frG1PZF9wEwC&dq=Soto,+E.+ \(201\).+Comportamiento+organizacional:+Impacto+de+las+emociones.&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjAp8bClJzsAhX9HrkGHdpWDXyQ6AEwAHoECAUQAg](https://books.google.com.pe/books?id=frG1PZF9wEwC&dq=Soto,+E.+ (201).+Comportamiento+organizacional:+Impacto+de+las+emociones.&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjAp8bClJzsAhX9HrkGHdpWDXyQ6AEwAHoECAUQAg)

Stoner, J. (1982). Administración. México. Editorial Prentice-Hall Hispano americana Pp. 643.

Torres, Z. (2015). Relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de Enfermería del Hospital Yarinacocha, Pucallpa. Recuperado el 20 de mayo 2018. Obtenido de página web:
www.cep.org.pe/cicep/revista/+volumen1/cap%2013-17.pdf

Tugores, & Carrasco C. (2007). Introducción a la macroeconomía. Honduras: FUOC. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=CerwQD1gzHkC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Juan+Tugores+Ques%22&hl=es419&sa=X&ved=2>

[ahUKEwjTxaplZzsAhWbGbkGHskwC_sQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q&f=false](https://www.researchgate.net/publication/270111111_Motivos_y_motivacion_en_la_empresa)

Vélaz, J. (1996) *Motivos y motivación en la empresa*, Ediciones Díaz de Santos, S.A.Madrid, España. Recuperado de:

https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/52920?col_q=Motivos_y_motivaci%C3%B3n_en_la_empresa,Ediciones_D%C3%ADaz_de_Santos&prev=col&col_code=ELC004

Wildman, J., Bedwell, W., Salas, E., & Smith-Jentsch, K. (2011). Performance Measurement at Work: A multilevel perspective. En APA handbook of industrial and organizational psychology / Sheldon Zedeck, editor-in-chief. (págs. 303-341). Washington: American Psychological Association.

Zavala, O. (2014). *Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro de Servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora de Bebidas*. (Tesis de Maestría, México) Instituto Politécnico Nacional de México, Sección de Estudios de Posgrado e Investigación. Recuperado de : <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

11. AGRADECIMIENTO:

Gracias a Dios por la vida de mis padres, también porque cada día bendice mi vida.

Gratitudes a mis padres (Victoriano Acuña y Cristina Villón), por ser los vitales estimulantes de mis sueños, gracias a ellos por cada día ceder y creer en mí y en mis perspectivas, gracias a mi madre por estar dispuesta a seguir junto a mí sin desmayo en todo el recorrido de mi carrera, por esperarme siempre con un plato de comida caliente , por acompañarme cada larga y fatigosa noche de estudio, fatigosas noches en las que su compañía para mí era mi aliento a seguir adelante, inmensas gracias a mi padre por el sacrificarse día a día en el trabajo, anhelar siempre lo mejor para mi vida, millones de gracias por cada uno de sus consejos de oro y por cada una de sus sabias palabras que me tutelaron durante mi vida.

Gracias a mi hermana Yuli, no ha sido llano el camino hasta ahora, pero gracias a su aporte, a su amor, a su grandiosa bondad y sustento, lo dificultoso de alcanzar esta meta se ha percibido menos.

Gracias a mi Asesor de Tesis Mg. Jorge Luján, por haberme ofrecido la oportunidad de apelar a su capacidad y sensatez

Y finalmente agradezco al Mg. Miguel Esquivel, por haberme tenido toda la paciencia para guiarme durante el proceso de tesis.

ATTE.: YAKELY G. ACUÑA VILLÓN

12. DEDICATORIA

A mis padres Victoriano Acuña y Cristina Villón, porque ellos son la motivación de mi vida mi orgullo de ser lo que seré.

A cada uno de mis seres queridos, quienes son mis pilares para perseguir mis sueños.

Y sin dejar atrás a Rayitas que en paz descansa y a Filemón con mucho cariño y amor.

ATTE.: YAKELY G. ACUÑA VILLÓN



ANEXOS N°01

UNIVERSIDAD SAN PEDRO Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 - 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Más de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 - 10 años
3. 11 - 15 años
4. 16 - 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Motivación; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

LA MOTIVACIÓN:

N°	ITE	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	¿Intento mejorar mi desempeño laboral?					
2.	¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?					
3.	¿Me gusta ser programado(a) en tareas complejas?					
4.	¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?					
5.	¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?					
6.	¿Me gusta trabajar en competición y ganar?					
7.	¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?					
8.	¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?					
9.	¿Me gusta influenciar en las personas para conseguir metas					
10.	¿Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?					
11.	¿A menudo me encuentro hablando de otras personas de la empresa de sobre temas que no forman parte del					
12.	¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en					
13.	¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de					
14.	¿Me gusta pertenecer a los diversos grupos de la empresa?					
15.	¿Prefiero trabajar con mis compañeros, más que trabajar					

III PARTE

continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Desempeño laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

DESEMPEÑO LABORAL:

Nº	ITE	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
16.	¿En su área se cumplen las metas establecidas por la					
17.	¿Cumple con eficiencia su trabajo?					
18.	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la					
19.	¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la empresa?					
20.	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la					
21.	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
22.	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
23.	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de					
24.	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?					
25.	¿Logra los resultados previstos en la empresa?					
26.	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
27.	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en					

ANEXOS 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
Motivación y desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.	¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.</p> <p>Objetivo Especifico</p> <p>Identificar la motivación del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.</p> <p>Identificar el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.</p> <p>Establecer la relación de la motivación del logro y el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.</p> <p>Establecer la relación de la motivación de poder y el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.</p> <p>Establecer la relación de la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal en el estudio contable GR & L, Huaraz 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020</p>	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION:</p> <p>1.- TIPO: No experimental</p> <p>2.- DISEÑO: Descriptivo correlacional de corte transversal</p> <p>POBLACION Y MUESTRA:</p> <p>1.- POBLACION: La población de estudio es de 15 colaboradores en el estudio contable GR & L.</p> <p>2.- MUESTRA: Se trabajará con la población entera 15.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION:</p> <p>1.- TECNICAS: Encuestas.</p> <p>2.- INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>

ANEXOS 03: BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

MOTIVACIÓN

ID	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9
001	5	5	5	5	5	5	3	4	5
002	5	5	5	5	5	5	3	4	5
003	4	5	4	5	4	5	4	5	4
004	5	4	4	5	4	5	4	5	5
005	5	3	3	4	5	5	1	3	2
006	5	5	5	5	5	5	2	4	3
007	4	4	5	5	5	5	3	5	5
008	5	4	4	5	5	4	4	3	4
009	5	3	4	4	5	4	2	2	5
010	5	4	3	5	5	5	5	5	5
011	5	3	3	5	5	5	2	2	4
012	5	5	5	5	4	5	3	4	5
013	5	5	3	5	5	4	4	5	4
014	5	4	4	4	4	4	3	5	5
015	5	3	3	4	4	3	3	3	4

PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PUNTAJE
5	3	4	4	4	4	66
5	3	4	4	4	4	66
5	4	5	4	5	4	67
4	4	5	5	4	5	68
4	2	5	4	3	4	53
5	4	5	4	4	4	65
4	4	5	5	5	5	69
4	3	3	2	4	3	57
4	3	4	5	5	5	60
5	2	3	4	5	4	65
5	2	3	3	4	3	54
5	4	4	5	4	5	68
5	1	5	2	5	4	62
5	3	4	4	3	3	60
3	1	3	3	3	3	48

DESEMPEÑO LABORAL

ID	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21
001	5	5	4	4	4	4
002	4	4	5	5	4	5
003	5	4	5	4	5	4
004	4	5	4	5	5	4
005	5	5	5	4	5	5
006	5	5	5	5	5	5
007	5	5	5	5	5	5
008	5	5	5	5	5	5
009	5	4	5	5	5	5
010	4	5	5	5	5	4
011	4	5	5	5	5	5
012	5	5	5	5	5	5
013	4	5	5	5	4	5
014	4	5	5	5	4	5
015	3	3	4	4	3	4

PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA 25	PREGUNTA 26	PREGUNTA 27	PUNTAJE
4	4	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	51
5	4	5	4	5	5	55
3	5	5	3	3	5	51
5	5	5	4	4	5	57
5	5	5	5	5	4	59
5	5	4	4	4	4	56
4	5	5	5	5	4	58
4	5	5	5	4	4	56
5	5	5	4	5	4	56
4	5	5	5	4	4	56
5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	4	57
4	4	4	3	4	4	44

ANEXOS 04: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

FIABILIDAD DE MOTIVACION

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.813	15

FUENTE: BASE DE DATOS SPSS V. 25.0

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha	Varianza de escala si el elemento se ha	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha
¿Intento mejorar mi desempeño	57.00	42.571	-0.436	0.832
¿Me gusta trabajar en situaciones	57.73	33.495	0.674	0.784
¿Me gusta ser programado(a) en	57.87	33.981	0.609	0.789
¿Me gusta fijar y alcanzar metas	57.13	37.124	0.603	0.799
¿Disfruto con la satisfacción de	57.20	41.171	-0.114	0.827
¿Me gusta trabajar en competición y	57.27	35.924	0.577	0.795
¿Me gusta trabajar en situaciones de	58.80	36.457	0.254	0.819
¿Confronto a la gente con quien	57.93	32.352	0.570	0.791
¿Me gusta influenciar en las	57.53	35.552	0.404	0.805
¿Frecuentemente	57.33	36.810	0.448	0.802
¿A menudo me encuentro	59.00	32.000	0.631	0.785
¿Me gusta estar en compañía de otras	57.73	36.210	0.378	0.806
¿Tiendo a construir relaciones cercanas	58.00	34.714	0.428	0.803
¿Me gusta pertenecer a los	57.73	35.781	0.491	0.799
¿Prefiero trabajar con mis	57.87	34.695	0.610	0.790

**FIABILIDAD DESEMPEÑO
LABORAL**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.827	15

FUENTE: BASE DE DATOS SPSS V. 25.0

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha	Varianza de escala si el elemento se ha	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha
¿En su área se cumplen las metas	50.67	12.524	0.610	0.803
¿Cumple con eficiencia su	50.47	12.410	0.668	0.798
¿Usted contribuye con el	50.33	13.524	0.657	0.806
¿Su nivel de producción es	50.40	14.400	0.313	0.826
¿Existe trabajo en equipo para lograr	50.53	12.695	0.577	0.806
¿Usted logra desarrollar su	50.47	13.695	0.488	0.815
¿Usted cumple con las metas dentro de	50.67	13.238	0.440	0.819
¿Usted Conoce las funciones que se	50.40	13.543	0.577	0.809
¿Resuelve los problemas	50.33	13.810	0.557	0.812
¿Logra los resultados	50.80	12.029	0.626	0.801
¿El nivel de conocimiento	50.67	13.381	0.407	0.822
¿Logra adaptarse con rapidez a los	50.73	15.495	-0.014	0.849

ANEXO 05: JUICIO DE EXPERTOS



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS PROGRAMA DE ESTUDIOS DE
ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **Motivación y desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ZARAGOSO DONI COLCHADO HUIZA

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GESTION EMPRESARIAL, GESTION DE VENTAS, RECURSOS HUMANOS, DOCENCIA UNIVERSITARIA, CONSULTORIA Y ASESORIA EMPRESARIAL, ASESOR TEMÁTICO DE TESIS, COORDINADOR DE CAPACITACIONES EN RR.HH, FACILITADOR, ETC

TIEMPO: 10 AÑOS **CARGO ACTUAL:** DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO (LIMA – ESTE)

1. **Objetivo de la investigación:** **Determinar la Relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral del Personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL ESTUDIO CONTABLE GR & L, HUARAZ 2020.

VI: MOTIVACION

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
MOTIVACION DE LOGRO	1. ¿Intento mejorar mi desempeño laboral?	4	4	4	4	
	2. ¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	4	4	4	4	
	3. ¿Me gusta ser programado(a) en tareas complejas?	4	4	4	4	
	4. ¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?	4	4	4	4	
	5. ¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?	4	4	4	4	
MOTIVACION DE PODER	6. ¿Me gusta trabajar en competición y ganar?	4	4	4	4	
	7. ¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?	4	4	4	4	
	8. ¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?	4	4	4	4	
	9. ¿Me gusta influenciar en las personas para conseguir metas comunes?	4	4	4	4	
	10. ¿Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?	4	4	4	4	
MOTIVACION DE AFILIACION	11. ¿A menudo me encuentro hablando de otras personas de la empresa de sobre temas que no forman parte del trabajo?	4	4	4	4	
	12. ¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa?	4	4	4	4	
	13. ¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	14. ¿Me gusta pertenecer a los diversos grupos de la empresa?	4	4	4	4	
	15. ¿Prefiero trabajar con mis compañeros, más que trabajar solo?	4	4	4	4	

V2: DESEMPEÑO LABORAL

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
PRODUCTIVIDAD LABORAL	16. ¿En su área se cumplen las metas establecidas por la empresa?	4	3	4	4	
	17. ¿Cumple con eficiencia su trabajo?	4	4	4	4	
	18. ¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	19. ¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la empresa?	4	4	4	4	
EFICACIA	20. ¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la empresa?	4	3	4	4	
	21. ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	4	
	22. ¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	4	4	4	
	23. ¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	3	4	4	
EFICIENCIA LABORAL	24. ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	4	4	4	4	
	25. ¿Logra los resultados previstos en la empresa?	4	4	4	4	
	26. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	27. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		Modificar 03 preguntas.
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: ZARAGOSO DONI COLCHADO HUIZA		Fecha: 23/10/20	
Firma: 	Teléfono: 943-016190	Email: zcolchado@ucvvirtual.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **Motivación y desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: **_MARLON SOLANO CASTILLO**

FORMACIÓN ACADÉMICA: **MBA**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **_ADMINISTRACIÓN / OPERACIONES**

TIEMPO **3 AÑOS** CARGO ACTUAL **GERENCIA DE OPERACIONES**

INSTITUCIÓN: **MEGALIMP S.A.C.**

Objetivo de la investigación: **Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL ESTUDIO CONTABLE GR & L, HUARAZ 2020.

VI: MOTIVACION (Calificar de 1 a 4 puntos)


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
MOTIVACION DE LOGRO	1. ¿Intento mejorar mi desempeño laboral?	4	4	4	4	
	2. ¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	4	4	4	4	
	3. ¿Me gusta ser programado(a) en tareas complejas?	4	4	4	4	
	4. ¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?	4	4	4	4	
	5. ¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?	4	4	4	4	
MOTIVACION DE PODER	6. ¿Me gusta trabajar en competición y ganar?	4	4	4	4	
	7. ¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?	4	4	4	4	
	8. ¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?	4	4	4	4	
	9. ¿Me gusta influenciar en las personas para conseguir metas comunes?	4	4	4	4	
	10. ¿Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?	4	4	4	4	
MOTIVACION DE AFILIACION	11. ¿A menudo me encuentro hablando de otras personas de la empresa de sobre temas que no forman parte del trabajo?	4	4	4	4	
	12. ¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa?.	4	4	4	4	
	13. ¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	14. ¿Me gusta pertenecer a los diversos grupos de la empresa?	4	4	4	4	
	15. ¿Prefiero trabajar con más compañeros, más que trabajar solo?.	4	4	4	4	

V2: DESEMPEÑO LABORAL

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
PRODUCTIVIDAD LABORAL	16. ¿En su área se cumplen las metas establecidas por la empresa?	4	4	4	4	
	17. ¿Cumple con eficiencia su trabajo?	4	4	4	4	
	18. ¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	19. ¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la empresa?	4	4	4	4	
EFICACIA	20. ¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la empresa?	4	4	4	4	
	21. ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	4	
	22. ¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	4	4	4	
	23. ¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
EFICIENCIA LABORAL	24. ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	4	4	4	4	
	25. ¿Logra los resultados previstos en la empresa?	4	4	4	4	
	26. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	27. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MARLON SOLANO CASTILLO		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 991990033	Email: marlonme@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **Motivación y desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Santos Miguel Esquivel Infantes

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración de Empresas

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión Humana, Docencia Universitaria, Asesor de Tesis, etc.

TIEMPO: 13 años **CARGO ACTUAL:** Docente Universitario

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro.

Objetivo de la investigación: **Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Estudio Contable GR & L, Huaraz 2020.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL ESTUDIO CONTABLE GR & L, HUARAZ 2020.

VI: MOTIVACION

Calificar de 1 a 4 puntos.


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
MOTIVACION DE LOGRO	1. ¿Intento mejorar mi desempeño laboral?	4	4	4	4	
	2. ¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	4	4	4	4	
	3. ¿Me gusta ser programado(a) en tareas complejas?	4	4	4	4	
	4. ¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?	4	4	4	4	
	5. ¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?	4	4	4	4	
MOTIVACION DE PODER	6. ¿Me gusta trabajar en competición y ganar?	4	4	4	4	
	7. ¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?	4	4	4	4	
	8. ¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?	4	4	4	4	
	9. ¿Me gusta influenciar en las personas para conseguir metas comunes?	4	4	4	4	
	10. ¿Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?	4	4	4	4	
MOTIVACION DE AFILIACION	11. ¿A menudo me encuentro hablando de otras personas de la empresa de sobre temas que no forman parte del trabajo?	4	4	4	4	
	12. ¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa?	4	4	4	4	
	13. ¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	14. ¿Me gusta pertenecer a los diversos grupos de la empresa?	4	4	4	4	
	15. ¿Prefiero trabajar con más compañeros, más que trabajar solo?	4	4	4	4	

V2: DESEMPEÑO LABORAL

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
PRODUCTIVIDAD LABORAL	16. ¿En su área se cumplen las metas establecidas por la empresa?	4	4	4	4	
	17. ¿Cumple con eficiencia su trabajo?	4	4	4	4	
	18. ¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	19. ¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la empresa?	4	4	4	4	
EFICACIA	20. ¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la empresa?	4	4	4	4	
	21. ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	4	
	22. ¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	4	4	4	
	23. ¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
EFICIENCIA LABORAL	24. ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	4	4	4	4	
	25. ¿Logra los resultados previstos en la empresa?	4	4	4	4	
	26. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	27. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?.	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		✓	
VALIDEZ			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: <i>Mg. SANTOS HIGUEL ESQUIVEL INFANTES</i>		Fecha: <i>21/12/2020</i>	
Firma: 	Teléfono: <i>995606369</i>	Email: <i>santosesqui@hotmail.com</i>	