

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**“Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los
colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L de
Chimbote, 2021”**

**Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración**

Autor:

Puemape Uceda Martha Genoveva

Código ORCID

0000-0003-1715-6637

Asesor:

MSC. Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID

0000-0002-8606-3146

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Palabras claves:

Tema:	Motivación y desempeño laboral
Especialidad:	Administración

Línea de investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de investigación	Talento Humano

Keywords

Theme:	Motivation and job performance
Speciality:	Administration

Line of Research

Area	Social sciences
Sub Area	Economy and Business
Discipline	Business and Management
Line of Research	Human Talent

Titulo:

Como influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L. de Chimbote - 2021

Resumen

El objetivo de la presente investigación es identificar si existe relación entre la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de La empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L de Chimbote – 2021. Respecto al tipo de investigación será descriptivo correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal. La población está constituida por 33 colaboradores, de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario a los colaboradores, para evaluar el nivel de motivación y su grado de desempeño laboral de los mismos. Para la variable motivación se recopiló 22 preguntas y 15 para desempeño laboral previamente se procesaron en el programa SSPS v. 21, el mismo que confirmó la validez y confiabilidad del instrumento, se utilizó encuesta graduada en la escala de Likert. Y de igual manera para la variable desempeño laboral. Las cuales fueron procesadas a analizar, en la prueba de Chi cuadrado para verificar si existe relación entre las variables de estudio.

Los resultados obtenidos en la presente investigación fue la existencia de correlación entre la variable motivación y desempeño laboral, la que se corrobora con la utilización de la prueba Chi cuadrado, el cual nos dio un valor de significancia asintótica (bilateral) de $0,018 < 0,05$, es decir que si existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research is to identify if there is a relationship between the motivation in the work performance of the collaborators of the company Agrotecnología Integral E.I.R.L de Chimbote – 2021. Regarding the type of research, it will be descriptive correlational, with non-experimental design, cross-sectional. The population is made up of 33 collaborators, from the company Agrotecnología Integral E.I.R.L, as a technique the survey was used and as an instrument the questionnaire was applied to the collaborators, to evaluate the level of motivation and their degree of work performance. For the motivation variable, 22 questions were collected and 15 for work performance were previously processed in the SPSS v. 21 program, the same one that confirmed the validity and reliability of the instrument, a graduated survey was used on the Likert scale. And in the same way for the variable work performance. Which were processed to analyze, in the test.

The results obtained in the present research was the existence of correlation between the variable motivation and work performance, which is corroborated with the use of the Chi square test, which gave us a value of asymptotic (bilateral) significance of $0.018 < 0.05$, that is, if there is a significant relationship between motivation and work performance.

Índice

Palabras claves:	i
Título:	ii
Resumen	iii
Abstract	iii
1. Introducción	¡Error! Marcador no definido.
2. Metodología:	2¡Error! Marcador no definido.
3. Resultados	25
4. Análisis y discusiones.....	35
5. Conclusiones y recomendaciones	38
6. Referencias bibliográficas	42
7. Anexos	44

Índice de tablas

Tabla 1: Colaboradores encuetados respecto al nivel de motivación de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2: Niveles de la dimensión de los factores intrínsecos de la motivación de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.....	26
Tabla 3: Niveles de la dimensioe de los factores extrínsecos de la motivación de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021	27
Tabla 4: Colaboradores encuetados respecto al nivel de desempeño laboral de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021	28
Tabla N°5: Relación entre las dimensiones de los factores intrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.	29
Tabla N°6: relación entre las dimensiones de los factores extrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021	30
Tabla N°7: Relación entren la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021	31
Tabla N°8: Relación entren la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021	32

1. Introducción

La presente investigación se enfoca en planificación estratégica respecto a la motivación en los colaboradores para un mejor desempeño laboral, tiene por finalidad generar nuevo conocimiento sobre la relación entre motivación y desempeño laboral en la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L Chimbote, para conocer las expectativas y perspectivas de los colaboradores, en la elaboración del trabajo de investigación de reviso diversa literatura científica relacionada a la línea de investigación, se tomó en consideración informes que nos sirvió como guía y comparación, los cuales se detalla a continuación.

Al respecto Villacis V. (2016), “afirma que, tiene como resultado mediante el instrumento aplicado, un alto grado d desmotivación lo cual se ve reflejado en la organización y en la salida de buenos colaboradores. Por tal razón recomendó a dicha empresas impartir e estrategia para motivar permitiéndole genera variación de postura y comportamiento con beneficio en todos los colaboradores y de la misma empresa”.

Casullo R. (2016), manifestó que su población la formo los 120 funcionarios del establecimiento del hospital, la obtención de datos se realizó mediante el cuestionario, teniendo como resultado: el 75% de los colaboradores manifestaron tener un elevado grado de motivación originado al interior del hospital un clima laboral favorable, a pesar de la insuficiente infraestructura, carecen de materiales, equipos e insumos. Concluye opinando que las condiciones del hospital no es aspecto influyente en la motivación de los colaboradores de salud de los hospitales públicos.

Lora G. (2016), afirmo que tiene como objetivo analizar los múltiples factores del motivar, concluyendo que un 88% de los empelados opino que le cooperaba mucho las situaciones naturales físico en sus labores. Y el 12% manifestó las opciones “me ayuda poco” o “ni una cosa ni la otra” afectando en las actividades laborales, los cuales están poco satisfecho con el ambiente físico,

opinando que la iluminación que tienen no es suficiente la temperatura con la que cuentan no es de su agrado.

Febles L.(2016), manifestó que la finalidad de su trabajo es verificar la existencia de vinculación de las dimensiones intrínsecas y extrínseca de la motivación en los profesores del distrito escolar de Ponce, y la percepción de liderazgo, concluyendo que no se evidencio estadísticamente diferencias en las dimensiones intrínseca y extrínsecas, por lo que recomiendo que empleen estrategia de liderazgo que generalizar que puedan percibir que los docentes y aumentar levemente la motivación extrínsecas e intrínsecas.

Cadena A. (2019), manifestó que teniendo encuentra la realidad de los factores internos y externos inapropiados de la motivación de ENVATUB S.A, los que perjudican a la empresa son: la frustración, la incomprensión, la desconfianza, la desobediencia en sus actividades laborales. De la misma manera se enlazan dificultades en el desempeño laboral como lo son: el mínimo agradecimiento, incomodidad en el ambiente, de bajo rendimiento, sentimiento de incompetencia, desconocimientos de las metas de la empresa y otros. Puntuación de bajo nivel de obligación sociales y de identificación vinculados con trabajo de equipo con el 68%, mientras que las obligaciones de protección y seguridad se encuentran en un punto medio. Con ello lo lleva a decir que las variables de estudio si existe una relación significativamente en dicha empresa.

En el ámbito nacional se cuenta con la investigación de Reyna H. (2016), concluye hay relación positiva muy fuerte entre el motivar y el desempeño de los trabajadores con un coeficiente de correlación de 0,936, por lo tanto, percibió algunos problemas, que al 78% de los colaboradores le genera malestar que la empresa no brinde reconocimiento ni incentivo, el 66.7% manifestaron que no recibe capacitación y un 24,9% mencionaron estar interesados en tomar cursos de capacitación.

Levano L. (2017), concluye de la siguiente manera que el motivar a los colaboradores realmente si se ve reflejado en su desempeño dentro de la organización Euro shop del grupo Volkswagen, confirmando que los colaboradores siempre tendrán un buen desempeño laboral en las actividades de

su puesto de trabajo cuando perciben por la organización un mayor nivel de motivación hacia su personal.

Ayala G & Pajuelo F.(2018), los autores concluyeron que su objetivo fue el identificar el aporte de la variable del motivar sobre la variable desempeño laboral, obteniendo como resultado de sus indicadores aplicados, que el 9% percibe agradecimiento por la realización de sus labores, el 51% se encuentra inconforme con su salario obtenido, el 37% manifestó que su ambiente de trabajo no cuenta con las condiciones deseadas en su área de trabajo. Por lo que recomiendan, crear un plan del como motivar en el factor intrínseco y extrínseco para que se vea reflejado positivamente en un buen desempeño laboral con una buena productividad de los trabajadores de los juzgados de subespecialistas comercial de la corte superior de lima.

Huaman A.(2018), señalo que su objetivo principal de su estudio fue el identificar la manera de motivar y el vínculo del desempeño laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta las (extrínseca e intrínseca). Para la segunda variable de estudio señalo dos dimensiones (rendimiento en la actividades laborales de la tarea y civismo), concluyendo que el 35.3% de los colaboradores asistenciales opinaron que existe un buen desempeño laboral, y el 43.1% manifestaron que tienen una buena motivación. Podemos decir que en el centro de salud de Belenpampa, muestra evidencia estadísticamente que tiene un nivel positivo de desempeño de sus actividades en correspondencia a la motivación.

Torres O & Quijaite F. (2018), concluye que se evidenció un vínculo positivo entre las dos variables de estudio en los trabajadores en dicha organización, por lo que le sugiere a la organización de transporte Leonel SAC aumentar las estrategias de motivación que fomenten la identificación de los colaboradores con la organización, usando estrategias de reconocimiento para que los colaboradores sean más productivos en sus tareas asignadas, enfocados a los objetivos y metas de dicha empresa, sugiriendo también acondicionar el área donde se desempeñan las actividades laborales.

Granda S.(2019), manifestó que hay un vínculo entre las dos variables de los colaboradores en la financiera Falabella del callao, tuvo como población a

28 colaboradores. Los cuales el 28. % (8) respondió estar indeciso respecto a la motivación y el 72. % (20) manifestaron estar conforme como motiva la financiera con respecto a las dimensiones intrínsecas y extrínsecas, concluyendo que las estrategias empleadas para motivar a su personal influye significativamente y se ve reflejado en su buen desempeño laboral.

Gutierrez J. (2019), señaló que tuvo como muestra 20 colaboradores en la organización Atlantis Fish S.R.L, concluyendo que no hay evidencia de motivación en el puesto de trabajo, ya que del 100% de los encuestados solo el 30% indico estar motivado, por otro lado un 10% manifestó estar moderadamente motivado, el 60% no definió su motivación o se encuentra desmotivado. Por lo tanto, no llegó a encontrar una relación de (sig. < 0.05) entre las variables, indicando que el personal se esfuerza por cumplir con las actividades asignadas en su trabajo.

A nivel local la investigación de Gutierrez G. (2017), señala que su población estuvo conformada por 75 trabajadores usando como muestra a 62 de ellos, para recaudar la información, aplico una encuesta con 50 ítems para identificar el clima organizacional y 23 ítems para identificación del desempeño laboral, y para comprobar si sus ítems son los adecuados para realizar en la encuesta aplicó el método de alfa de cron Bach teniendo dato un 0,977 de confiabilidad en la primera variable y de 0.921 en la segunda variable, demostrando que los instrumentos son los idóneos para evaluar el objetivo de la investigación realizado. Teniendo como resultado la existencia de una vinculación entre las 2 variables de estudio en los colaboradores de la caleta de Chimbote.

Valdiviezo G. (2018), afirmó que su investigación nos da a conocer sobre la problemática del como motivar y su desempeño laboral en los colaboradores de la financiera pichincha, sucursal Chimbote. Teniendo como resultado un porcentaje alto del 92.7 % de los colaboradores manifestaron que su nivel de motivación es medio, con respecto a la segunda variable el 65.9% opinaron que su nivel de desempeño es medio, teniendo como resultado que no existe una vinculación de la dimensione intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral en los colaboradores.

Agreda C. (2018), manifestó que su estudio tuvo como finalidad analizar e identificar la vinculación entre el motivar y el desempeño laboral, en la municipalidad provincial del santa, determinando que el motivar a los colaboradores viene hacer un papel de gran importancia para que tengan una buena productividad y eficacia en la realización de sus labores, el 90% indico estar satisfecho con la motivación brindada, se llegó a evaluar las características del trabajo con la opinión de los trabajadores , el 45% menciona que se desenvuelve eficazmente en su puesto de trabajo, teniendo como resultado un lazo significativamente positivo entre las 2 variables.

Samanamud M. & Sanchez F. (2018), señalo que tuvo como población 50 colaboradores del hospital III Es salud del área administrativa, según los estudios realizados en la variable de clima organizacional tuvo como resultado: el 44% (22) opinaron que es buena con una aceptación, el 66% (33) afirman que hay deficiencias. Con respecto a la segunda variable, el 50% (25) es buena, y en su dimensión asistencial el 74% (37) manifestó ser buena y en calidad el 50% (25) opinaron se considerada regularmente.

Adrianzén C. & Franco O.(2018), manifestaron que tiene como objetivo general determinar el lazo entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, en el supermercado metro de nuevo Chimbote. Teniendo una muestra a 53 trabajadores, obtuvo como datos: en la variable motivar los empleados mantiene muy alta su motivación con el 38%, el 55% lo considero alta, y un 7% indico moderadamente, eso nos quiere decir que ningún trabajador presento nivel bajo de desmotivación, concretando que los trabajadores se encuentran con un nivel alto de motivación. En cuanto a la variable desempeño laboral. El 51% expresaron ser muy alto y el 49% presentaron un nivel alto, por lo que concluyo que n un nivel bajo.

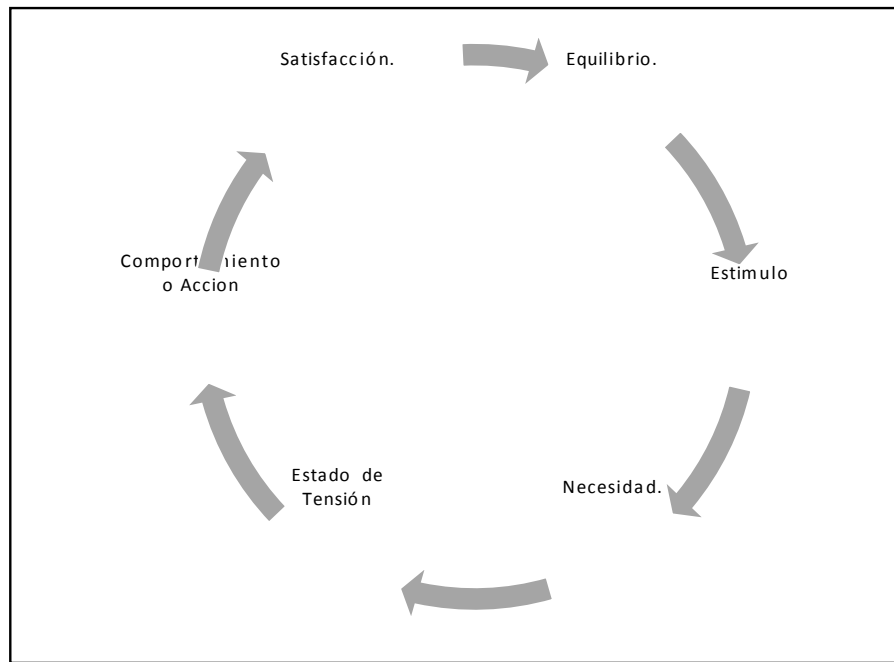
Ignacio S.(2020), señala que su estudio fue a analizar el vínculo entre el motivar y la productividad de la UPS, Chimbote, su población estuvo conformada por 234 colaboradores, trabajo con una muestra representativa de 176, concluyendo que el motivar en esta universidad se encuentra en un buen nivel con un 97%, con respecto al desempeño se está en un nivel alto con un 98%. Por lo

que se resalta que la variable motivación tiene relación significativamente con productividad laboral.

La Fundamentación científica para el presente estudio se consideró la teoría de Herzberg.(1954), Conocida como teoría de los dos factores, la motivación e higiene”, es una teoría que dan un gran aporte a los investigadores, permitirnos los diferente motivos que motiva al individuo en el ámbito laboral y personal dentro de una empresa, adicionalmente se revisó los estudios de Chiavenato I. (2009), quien manifestó que la motivación es lo que impulsa a todo ser humano actuando de forma individual, con una predisposición a un determinado comportamiento. Además Ramírez, y Badi (2008), señalan que el incentivo se relaciona con los deseos de las personas, este estímulo es el impulso interior lo que nos permite motivarnos al alcanzar las metas, lo cual nosotros mismos nos automotivamos y nos esperamos apoyo del entorno exterior, asimismo Robbins (2009), expreso que para motivarse hay etapas que fomentan la fuerza y persistencia que el individuo realizase en las diferentes etapas de su vida con el fin de alcanzar sus objetivos.

Para Chang (2010), el motivar al ser humano es el saber interactuar con los empleados para saber su realidad de cada uno, y poder precisar cuál es su motivar de ellos y poder cubrir sus expectativas en diferentes ámbitos de su vida para que mantenga un equilibrio entre el trabajo y su vida personal. Fischman (2014), expuso que la satisfacción es el factor que conlleva a un comportamiento en una organización, realizando distintas acciones y ser más productivo y desempeñarnos con eficacia para cumplir con los objetivos propuestos y fomentar una buena actitud. Además Chiavenato. (2001), expreso que el motivar causa una tensión que lleva al individuo a tener diferentes comportamientos para alcanzar sentirse motivado, por las diferentes conductas que el ser humano manifiesta se determina el ciclo de motivación el individuo su primera instancia adopta un estado de equilibrio psicológica hasta que el factor estímulo lo reemplaza y genera una necesidad acompañada de un estado de tensión generando una actitud capaz de cubrir su necesidad luego de ello el vuelve a su estado de equilibrio inicial.

Figura 01: El Ciclo Motivacional



Fuente: (Chiavenato, 2000)

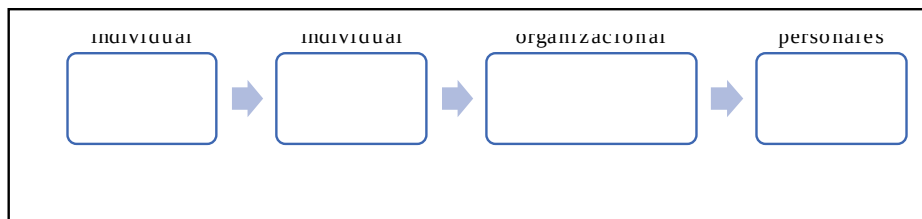
Por otra parte Ramirez N.(2017), también tuvo en cuenta las siguientes teorías: Teoría de las Necesidades de Maslow: la jerarquía de las necesidades del ser humano, esta teoría aporta definiciones como el hombre va cubriendo sus diferentes necesidades a lo largo de su vida. Maslow resumió en una imagen la jerarquía de las diferentes necesidades humanas, llevando un orden secuencia presentada en una pirámide las 5 necesidades que son Fisiológicas o básicas, son innatas como comer, dormir, descanso, salud y respiración denomina de primera necesidad. Seguridad, cubriendo la segunda las necesidades que son el sentirse seguro y protegido, vivienda y empleo. Sociales, el individuo se ve en la necesidad de relacionarse con la sociedad, si instinto busca sentirse ser aceptado y participar de una sociedad. Autoestima, como todo ser humano tenemos la autoestima, la cual nos hace sentirnos seguros de sí mismo, mantenemos una confianza hacia nuestra persona, el objetivo es la aprobación y reconocimiento social de estatus, prestigio que llegamos a tener ante los demás tanto en la vida personal como laboral. Autorrealización, esta necesidad muy pocas personas llegan, solo un pequeño porcentaje del ser humano, para llegar a esta necesidad significa que ya cubrió las necesidades básicas, en este punto de su vida el individuo demuestra todo su potencial y productividad en todo los aspectos de su vida.

Alejandra. (2016), menciona que la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg: Conocida como "teoría de motivación e higiene", es una teoría que da un gran aporte a los investigadores, permitiéndonos los diferentes motivos que motivan al individuo en el ámbito laboral y personal dentro de una empresa (Gutiérrez 2019, pág. 23) Esta teoría se basa en dos factores importantes de la motivación. Factores Higiénicos, viene a hacer las condiciones que rodean al ser humano cuando labora en una organización las cuales vienen a hacer fuentes de desconformidad en el ambiente o una amenaza potencialmente. Consideran las condiciones del área de trabajo, su comodidad entre ellas también se encuentran las políticas y administración de la empresa teniendo en cuenta el cómo se relaciona con sus demás compañeros del puesto que desempeña. Y Factores Motivacionales, Está relacionado todo lo referente al cargo, las actividades y responsabilidades incluyendo: las asignaciones del compromiso, la independencia de actuar al realizar una labor, reconocimientos, usar efectivamente las cualidades del ser humano, el planteamiento de objetivos y la valuación vinculada simplemente con el cargo mediante quien lo desempeña y lo aplique. Síntesis, el estar satisfecho en el trabajo es cumplir con las tareas asignadas y recibir un reconocimiento por el (factor motivacional) así mismo cuando el colaborador está insatisfecho esto depende de los factores como el mal clima laboral (factores higiénicos).

Teoría de las Expectativas de Porter & Lawler: Plantea que está vinculado como el individuo se esfuerza cuando este recibe recompensas, considerando al ser humano racional que puede llegar a considerar que es lo que puede obtener mediante un buen desempeño de sus actividades en una organización. Víctor Vroom, en 1964, nos dio a conocer mediante su libro *Works and Motivación*, las diferencias individuales que presenta cada individuo y las diferentes formas que cada uno se le puede motivar, dividiéndolo en dos niveles gerenciales y trabajador, teniendo en cuenta que cada uno poseen diferentes expectativas de necesidad. En términos más prácticos, la teoría de las expectativas plantea que a los empleados los motiva desarrollar ciertos niveles de esfuerzo cuando creen que lo llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño, que esta conducirá a premios organizacionales como un bono, aumento del salario o ascenso, y los premios satisfacen las metas personales de los empleados, por lo tanto, esta teoría se centra en tres relaciones: Relación esfuerzo: "desempeño". La probabilidad que percibe

el individuo de que desarrolla cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño. Relación desempeño “recompensa”. Grado que el individuo cree que el desempeño a una n nivel particular llevara a obtener el resultado que desea. Relación recompensa “metas personales”. Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales y el atractivo que tiene dicha recompensas potenciales para el individuo. (Robbins, 2009 pág. 197) citado en (Muños, 2018, pág. 33).

Figura: 02 Teoría de las Expectativas



Fuente: (Robbins. 2009, pág. 197)

Piñeros M. & Rosas R.(2018), nos dan conocer sobre las teoría X y la teoría Y de Douglas Mc Gregory, se enfocó por dar a conocer dos conceptos opuestos de administración, basándose en determinadas hipótesis relacionadas con la naturaleza humana. Como son la teoría X y Y la cual una de ella es negativa y la otra positiva. La teoría x, señala que este grupo los colaboradores se les diferencian porque a estos les disgusta el trabajo, son flojos para realizar sus actividades laborales, no les agrada las responsabilidades siempre tiene que estar supervisándole para que realicen sus labores. Con una versión detestable del individuo, comprende que el ser humano no les agrada trabajar, así que si pudiera no lo haría , cuando le encomiendan actividades laborales tienen que ser vigilados y ser presión o sentirse amenazados para que lo lleguen a cumplir, porque estos no tienen grandes ambiciones (Alarcón, 2019, pág. 11). Y La teoría y, nos da a conocer lo opuesto a la teoría Y, donde los empelados les agrada el trabajar aportan a la organización con su creatividad, asumen responsabilidades, pueden dirigirse así mismo esta teoría marca una gran diferencia con una versión positiva de los individuos, los empleados se auto controlan y en general son capaces de tomar decisiones creativas y asumen grandes responsabilidades.

Con respecto a los tipos de motivación se consideró motivación extrínseca, motivados por el adquirir efectivo, recompensa todo lo relacionado al factor externo, está determinada por recompensa o agentes externos.

Este estudio tiene como base los 3 externos definiciones fundamentales que es el recompensar, castigar, e incentivar. Una “recompensa” con el objetivo de atraer el cumplimiento de las actividades, para que esa conducta se repita en beneficio de la organización. Un “castigo” es un objetivo ambiental no atractivo. Un “incentivo” es un objetivo ambiental que atrae. Con respecto al factor de los incentivos, los individuos comprenden como el valor positivo o negativo de los objetivos ambientales y este estudio sirve para evaluar si hay que acercarse o evitar un objetivo. Por lo tanto, la motivación extrínseca se califica en función de factores que inclinan al comportamiento del desempeño. Presión del trabajo, o trabajo bajo presión se refiere simplemente en el trabajo busca cumplir con lo indicado. Relación interpersonal con su jefe, denominado también relaciones humanas, son aquellos vínculos que se realiza entre al menos dos individuos y es parte de la vida social. “en el ámbito laboral surge mucha desigualdad, en el contexto del dialogo entre compañeros y la comunicación no verbal” (López Pérez, 2006).

También se tuvo en cuenta la Motivación intrínseca, relacionada como una fuerza interna que nos conduce a realización de las tareas gustosamente, generando recompensa así mismo. Se relaciona con el compromiso de analizar el entorno, la atracción y la satisfacción que percibe al efectuar las tareas sin ningún incentivo. Su satisfacción es el sentirse realizado.

Floridas P.(2017), define la motivación intrínseca como “el aspiración de realiza un comportamiento que se genera dentro del individuo. Actuando de manera innata y automática sin ningún tipo de supervisión o por adquirir algún tipo de premio. Si no con instinto propio de que lo guía, existente una motivación al llegar a realizar diferentes tareas.

Expertos de la psicología de la organización laboral sostienen que el motivar es fundamental en el ámbito laboral, iniciando su estudio de investigación tenía como hipótesis que la motivación extrínseca podían elimina a la motivación

intrínsecas, pero los resultado son otros llegando a la conclusión que ambas se apoyan una a la otra.

Con respecto a la variable desempeño laboral, según Chiavenato.(2008), expreso que el evaluar el desempeño laboral ayuda a mejorar las habilidades que tienen los trabajadores, dándoles a conocer como lo están realizando y como pueden seguir mejorándolos para manifestarlas de una manera más eficiente así pueden aportar con nuevas ideas en sus actividades que desempeñan en su área de trabajo logrando cumplir el objetivo propuestos en la empresa y de manera personal”. Dessler (2011). Señalo en cuanto al “desempeño laboral es el que proporciona y se ve reflejado en el desarrollo de actividades y va obteniendo en el lugar donde laboras con ello la empresa ve el crecimiento en una buena productividad favoreciendo al desarrollo de cada actividad del colaborador mediante ello puede evaluar y ver el rendimiento de cada uno, así pueda motivarlos mediante incentivos para evitar deficiencias en su puesto de trabajo”. Robbins & Coulter (citado por Mamani, 2016), define como el procedimiento el cual permite identificar qué tan exitosas es una empresa o el ser humano en desarrollo de sus tareas y objetivos en el ámbito laboral, en el sector empresarial el medir el desempeño llega a brindar información muy importante relacionada al cumplimiento de las metas organizacional y a a nivel personal. Stephen y Timothy (2017), determino el desempeño la realización de las actividades, cumpliendo con los deberes y compromiso que favorecen a la productividad de un producto o servicio, manteniendo una mejora continúa teniendo bien planteadas las funciones del puesto de trabajo. (pág. 576) citado en Narváez, 2019, pág. 21.

Por su parte Amorós (2018) manifestó que el desempeño laboral nos brinda conocimiento del cómo la constitución del trabajado valora el aporte que brinda el colaborador comprobando los beneficios en los resultados organizacionales, así mismo también permite conocer las debilidades y fortaleza vinculado con el trabajo enfocados a las metas planteadas por la área administrativa de la organización. (Chiavenato, 2000) nos da a conocer particularidades independientes como son: competencia, fortaleza y atributos, el cómo se relacionan con el ambiente laboral para ser productivos. Las empresas

evalúan diferentes elementos de gran significación el cómo la apreciación del colaborador ante su comportamiento y aportación de ideas relacionadas a sus actividades laborales, así será más fácil identificar la manera como mejorarlo. Según Chiavenato (2007), manifestó que la política de los capital humano de una empresa, debe comprender como realizar una evaluación del desempeño de sus colaboradores, formar una comisión en la área administración de recursos para accionar en las debilidades que se presenten“. (pág. 244).

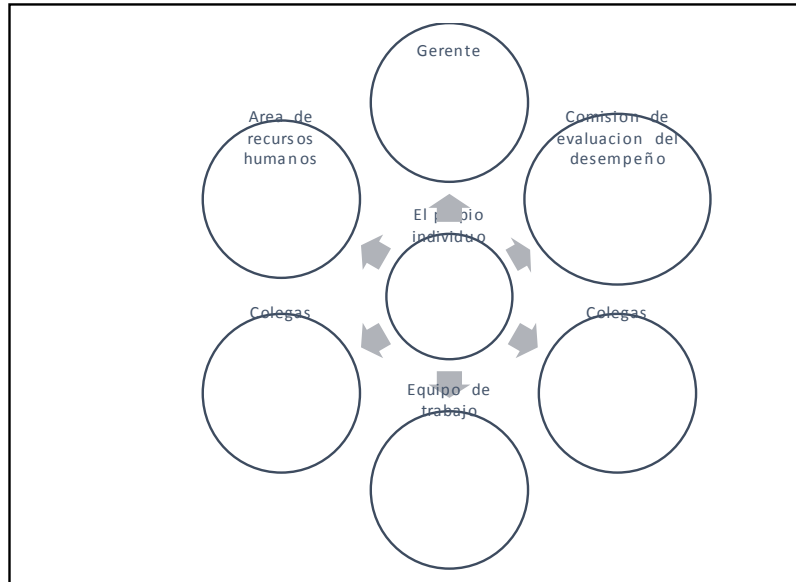
Complementariamente, Varela J.(2011), nos da a conocer la existencia de aspectos objetivos en la organización, considerando de gran importancia al recurso humano, enfocado a adquirir eficacia en su productividad, reconociéndolo como parte de la empresa, siempre con visión a cumplir las políticas dirigidas al desempeño laboral con forme a los expectativas de su visión en las empresas, usando estrategia de recompensar, el motivar para que el colaboradores se sienta cómodo en la empresa. Permite el mejoramiento continuo con el objetivo de cubrir las necesidades que tienen los clientes internos y los externos de la empresa estableciendo indicadores de calidad para ver el proceso de cambios. Chiavenato. (2009), manifestó que para realizar el planteamiento de desempeño debe estar bien formulados tener los objetivos claro, que sea bien coordinado para llevar a cabo el desarrollo para que el beneficio sea a corto plazo, mediano y largo, beneficiando directamente al evaluado, el jefe, la organización y la misma comunidad que lo rodea. (pág. 580).

Los datos obtenidos de la evaluación permitirán a la empresa una mejora continua en los procesos de sus actividades mejorando las deficiencias que presente el evaluado. Los conocimientos existentes de quien orienta y quien actúa, la parte administrativa tienen la capacidad de diseñar estrategia de orientación para brindar una capacitación a los colaboradores mediante un programa inductivo y también de seminarios, para que el empleado tenga la oportunidad de aprender y formar marce en la empresa (Chiavenato, 2009).

Según Nieto R.(2018), La evaluación de 360°. Conociéndolo también como evaluación integral esta herramienta siempre es utilizada con mayor frecuencia por las empresas actuales para diagnosticar las competencias que tienen cada colaborador. Chiavenato (2011), manifestó que esta evaluación nos

permite obtener datos para poder calificar a cada área que conforman la organización porque se evalúa a todos en general, los cuales son jefes, compañeros, trabajadores, clientes, proveedores, etc.

Figura 03. Evaluación 360°



Fuente: Chiavenato (2011)

Chiavenato (2008), nos da a conocer Sobre la evaluación de desempeño, manifestando que es un medio que está orientado para hacer mejoras en los resultados en todo el recurso humano, llegando a cumplir los objetivos básicos e intermedios que son los siguientes. Selección de personal, se enfoca minuciosamente para cumplir el objetivo que es escoger al personal que cumple con el perfil del puesto trabajo. Política retribuida, la retribución y recompensas monetarias, basado en el compromiso del colaborador en la productividad de la empresa. Motivar, contribuye al clima organizacional, con una evacuación al colaborador de una forma objetiva reconociendo los esfuerzos profesionales. Desarrollo y promoción, contar con estudios anteriores de los colaboradores, nos sirve para conocerlos y tener en cuenta el cómo diseñar un plan especializado de desarrollo, perfeccionamiento y de competencias. Comunicación, el evaluado debe tener en cuenta los aportes del evaluador haciendo una planificación en manera conjunta. Adecuación al puesto, pedir al colaborador información acerca de sus intereses y aspiraciones que lo permita hacer algunas mejoras en las funciones de las tareas que vienen desarrollando. Descripción del puesto, tener

bien definidas la particularidad de perfil del puesto a desempeñar del mismo modo el área de trabajo.

Según Alles M. (2005), nos dice que el evaluar el desempeño es de gran utilidad e importancia y beneficio para el gerente, le permite conocer por medio de los datos la conducta de sus colaboradores, eso le permite emplear un sistema de evaluación con la capacidad de neutralizar la subjetividad, felicitar medidas de mejoramiento del estándar de desempeño de sus subordinados, comunicación con sus subordinados, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación del desempeño en su sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño. Beneficio para el subordinado, permitiéndole a la organización debe conocer las formas de actuar y su desarrollo de actividades en su área de trabajo, les permite tener conocimiento de las perspectivas de su superior en el en cuanto a su desempeño y, según la evaluación de este, se conocerá cuáles son sus fortalezas y debilidades, le aporta conocimiento al gerente al momento de tomar decisiones para mejorar su desempeño (programa d capacitación, de desarrollo, etc.) y de la misma forma el colaboradores tiene presente el cómo corregirse su debilidades ya sea llevando cursos por cuenta propia o que la empresa les brinde etc., hacerse un análisis de su desempleo para ver su productividad en la organización. Beneficios para la organización, Les permite tener información sobre su capital humano a corto, mediano y largo plazo, sabiendo el aporte de cada uno de los colaboradores, Le es fácil reconocer a los colaboradores con baja productividad orientándoles a una mejorar en los proceso de sus actividades y a su vez ascender de puesto a los colaboradores que se encuentre cumpliendo el perfil de puesto que se busca cubrir. Hace su política de recursos humanos más flexible ofreciendo oportunidades a los colaboradores para que tengan un crecimiento de autorrealización en el ámbito laboral y a nivel personal mejorando el clima organizacional en la organización.

Del mismo modo Alles (2014), manifestó que el evaluar el desempeño es de gran utilidad e importancia al momento de: Hacer una elección, promoción o aumento del sueldo. Agrupar y verificar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre la conducta del empleado. La retroalimentación, se lleva a cabo después de tener en claro como es el proceso de las tareas que se llevan a

cabo para una mejor conducta del colaborador mejorar el rendimiento, mejorar los resultados de la organización, descubrir talentos.

La justificación de la investigación tiene especial importancia, considerando que los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, son parte fundamental para lograr un óptimo desempeño, teniendo en cuenta la importancia del motivar a los colaboradores, lo cual se verá refregado en la productividad de cada uno de ellos, en este entender esta investigación justifica la importancia de conocer el desempeño laboral de los trabajadores de dicha organización.

En el ámbito de conveniencia la realización de esta investigación se justifica porque permitirá determinar y conocer el nivel de la motivación y desempeño laboral, los resultados obtenidos reflejarán los niveles actuales de las variables en los trabajadores en la organización Agrotecnología Integral E.I.R.L. Sus resultados van a servir para la toma de decisiones.

La relevancia Social del estudio permitirá conocer cómo influyen las variables en los colaboradores de dicha empresa, así mismo beneficiará en múltiples aspectos. Tanto al cliente interno como al externo. Asimismo, se justifica porque este estudio en el futuro servirá como fuente de información para otros investigadores.

Desde el ámbito prácticos, se concluye que este estudio beneficiaran a los colaboradores y a la misma organización, debido se estudió la situación en que se encuentran los colaboradores con respecto a ambas variables en un momento determinado, con la finalidad de diseñar medidas preventivas y correctivas, para dar solución a dicho problema de la desmotivación en los colaboradores y mejorar el desempeño laboral.

En el ámbito teórico este estudio tiene como propósito generar consideración y discusión académico con los conocimientos existentes en el área de investigación, así mismo en la rama de las ciencias administrativas generando una nueva teoría convirtiéndose en referencia, permitiendo confrontar teorías sobre las variables de estudio. Principalmente conllevará a lograr resultados

precisos así mismo, hacen énfasis que el motivar al colaborador se ve reflejado en un buen desempeño laboral.

La relevancia Metodológica que se empleó en los instrumentos en el estudio poseen valdes respaldad por tres experto y confiabilidad realizada a través de alfa de Cronbach, justificándose metodológicamente en medida que se utilizó el diseño no experimental de corte transversal durante la realización de la investigación.

Hoy en día las organizaciones ofrecen sus productos o servicio, pero no se preocupan por los problemas e inquietudes que les aquejan a sus colaboradores en el entorno laboral y personal, en la empresa AGROTECNOLOGIA INTEGRAL E.I.R.L, no es la excepción ya que sus colaboradores están desmotivados. Ellos necesitan ser reconocidos como un capital humano de gran importancia en su puesto de trabajo, esto conllevara a que ellos puedan demostrar todo su potencial, sus habilidades y destrezas en beneficio de los objetivos y metas planteadas por la empresa. En la actualidad el motivar al capital humano viene hacer de gran importancia en las empresas, si se llega aplicar en forma adecuada generando en los colaboradores llegar a su máxima productividad ya que ellos se sentirán identificados con la empresa y con sus objetivos y metas ya que es fundamental en su área de trabajo y en su entorno organizacional. Por ello esta investigación será de gran utilidad para la organización, ya que el tener éxito en una empresa proviene de gran parte de los colaboradores, por ello se debe motivar al personal, la motivación varía en cada colaborador debido a sus múltiples necesidades, por ende, los seres humanos trabajan, pero su enfoque no siempre es el dinero, sino el sentirse productivo en la sociedad sintiéndose eficiente con su desempeño laboral.

La organización Agrotecnología Integral E.I.R.L, en los colaboradores se observan algunos problemas como el llegar tarde al trabajo, poca identificación con la organización, falta de capacitaciones, poca comunicación entre el jefe inmediato y los trabajadores y falta de coordinaciones en el área de logística. Con los problemas mencionados el 39. % de los colaboradores manifestaron que la motivación se encuentra en un nivel bajo, sin embargo, el 24. % expresaron que el nivel de motivación es alto, además se observó que el 55. % señalaron tener un

nivel medio de desempeño laboral, para el 46 % de los encuestados es de gran importancia que la empresa utilice técnicas basadas en reconocimiento, así se lograra que los colaboradores se sientan felices y comprometidos con sus actividades laborales. El motivar a los empleados se considera inyectar una conducta positiva ante una satisfacción de una necesidad, lo que conduce a concretar dichas acciones, para un buen desempeño de los colaboradores es necesario cubrir las necesidades fundamentales de personas, concluyendo que el desempeño analiza a cada uno el cómo se llega a cumplir aquellos logros alcanzados con una productividad. Por eso es necesario analizar la motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la organización Agrotecnología integral E.I.R.L. Ante la realidad problemática expuesta se formula la siguiente interrogante: ¿cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L de Chimbote. 2021?

La Conceptualización y operacionalización de las variables de estudio se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de medida
Motivación	Empresarialmente el motivar está definida como una transformación positiva, dirige, fomenta y sostiene una conducta de los trabajadores enfocado a los objetivos determinados en la empresa, mediante estrategia de motivación entre otros aspectos los colaboradores se sienten más satisfechos. (García Correa, 2016).	Viene hacer el resultado del como interactúa el ser humano y las situaciones de su ambiente laboral, es decir de acuerdos con el ambiente que lo rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado. (García correa, 2016).	Factores intrínsecos: Se encuentra vinculados con alcanzar la realización personal, generando paciencia y constancia con aptitud de productividad y mejora continua en el proceso de los productos y servicios. (Tobando, 2018).	Reconocimiento	1,2,3	Ordinal
				Responsabilidad	4,5	
				Logros	6,7,8	
				Promoción	9,10	
			Factores extrínsecos: Relacionado con influencia y exigencia de los clientes, la compañía, la reputación como imagen empresarial y etc., se añade el factor del medio ambiente. (Quevedo, 2018).	Salario	11,12	
				Relaciones interpersonales	13,14,15,16	
				Condiciones laborales.	17,18	
				Políticas y administración de la compañía	19,20	

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de medida
Desempeño Laboral	Referido a la medida de trabajo que efectúa el colaborador dentro de la organización, donde manifiesta sus habilidades interpersonales, en el ámbito empresarial y que se influyen directamente en los resultados de la organización, (Salazar Zumaeta, 2018).	Es el rendimiento que un colaborador refleja al momento de realizar determinadas Actividades que le corresponden, de esta manera es evaluado y se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado, Salazar Zumaeta, 2018).	Factores de comportamiento: Los factores determinantes del comportamiento humano, son aquellos patrones influyentes de su desarrollo, en su personalidad, existe diferentes factores que interviene en el proceso de cualquier individuo.	Iniciativa de los trabajadores.	1,2,3,4	Ordinal
			Factores de resultados: La evaluación del desempeño, así como proporcionar Feedback (retroalimentación), con estos dos procesos claves para la empresa se busca lograr, por un lado, rendimiento posible de sus profesionales.	Logro de objetivos	5,6,7,8	
				Calidad de trabajo	9,10,11,12	
				Cantidad de trabajo	13,14,15,	

Las hipótesis para la presente investigación están planteada de la siguiente forma:

H₁: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₀: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Las Hipótesis Específicas están presentada de la siguiente manera:

H₁: Existe una relación significativa entre las dimensiones de los factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₀: No existe una relación entre las dimensiones de los factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021

H₁: Existe una relación significativa entre las dimensiones de los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₀: No existe relación entre las dimensiones de los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Respecto a los objetivos propuestos para la investigación, tenemos como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

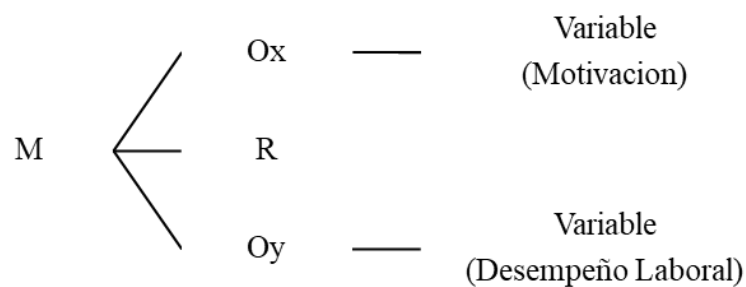
Los Objetivos específicos, se enuncia a continuación:

- Detallar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.
- Detallar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.
- Determinar cómo los factores intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.
- Determinar cómo los factores extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

2. Metodología.

Según el tipo de investigación, de acuerdo al problema planteado y los objetivos formulados, el tipo de investigación que se realizó es descriptivo correlacional, ya que busca determinar si hay relación entre las variables, motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

El diseño de la presente investigación es no experimental de corte transversal, debido a que se recolectara datos en un tiempo determinado, sin invertir en el ambiente en que se desarrollan las actividades de los colaboradores de la empresa, lo que no habrá manipulación de las variables. Donde:



Se considera:

M: Muestra

R: Relación entre ambas variables

Ox: Variable Independiente

Oy: Variable Dependiente

Población y Muestra, la población estuvo constituida por 33 colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote, 2021. Teniendo en cuenta que la población es pequeña, no fue necesario extraer una muestra, se tomó encuesta a todos los colaboradores para realizar la encuesta.

Según arias (2006, pág. 81), considera un conjunto finito o infinito de elementos a estudiar donde poseen características comunes, la cual es estudiada y de brindando información al estudio, desde la estadística la población finita: conformados por un grupo de individuos con las mismas características a estudiar. Que contribuyen a un número reducido permitiendo su fácil identificación y contabilización. Y la población infinita: conformado por un grupo indeterminado, los cuales no pueden ser contabilizados, donde existe un marco muestral donde hallar las unidades de análisis (listas, mapas documento).

Durante el estudio de investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumento de investigación.

Técnica	Instrumento	Alcance	Fuente / información
Encuesta	Cuestionario Escala de Likert	Variable I	Colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L.
Encuesta	Cuestionario	Variable II	Los mismos colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L.
Encuesta	Ficha de investigación Bibliografías	Marco Teórico	Libros, revistas, tesis

Según Abanto (2016), la encuesta permite al encuestado brindar información del punto de vista respecto a cierto problema o variables, en este caso en particular, serán los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, durante el año 2021, respecto a la motivación y desempeño laboral percibido como consecuencia de las actividades laborales. Y el cuestionario permite medir las variables que recauda datos de un grupo determinado en la investigación, por medio de preguntas, siendo respondidas de acuerdo a las alternativas que mejor les parezca.

Para Hernández F. & Fernández (2008), los cuestionarios consisten en una serie de preguntas abiertas o cerradas correspondiente a 1o más variables a medir, ya que el cuestionario es el instrumento más utilizado para la recolección de datos. Sistema de cuestionario de encuesta: los cuestionarios que se realizó esta

basado en la escala de Likert. Tiene la característica de la escala ordinal y sus puntuaciones para esta investigación son las siguientes.

Ejemplo:

5= Siempre

4= Casi siempre

3= Algunas veces

2= Muy pocas veces

1= Nunca

El procedimiento y análisis de la información fueron procesados por el programa IBM SPSS- 21, para realizar lo siguiente.: Se ingresó los ítems a vista de variables, Las respuestas obtenidas del cuestionario a vista de datos en la escala ordinal Likert. Y Análisis estadísticos descriptivos a través de tablas y figuras estadísticas. Para ambos cuestionarios se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson entre los ítems los cual nos indicó la no se eliminará de ningún ítem.

La confiabilidad Se obtenido por medio del coeficiente alfa de cron Bach. El cual es empleado para saber el grado de confiabilidad y tipos consistente interna de una escala, para que tener la confianza que los ítems sean los idóneos para el estudio

Cuestionario de motivación

Alfa de Cron Bach	N° de Elementos
0,812	20

Cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cron Bach	N° de Elementos
0,864	15

Concluyendo nuestros resultados obtenidos es de 0.812 y 0,864 estos valores garantizan que el instrumento es bueno y confiable.

Baremos para medir la variable motivación

Niveles	Rangos - variable
Bajo	62 - 67
Medio	68 -73
Alto	74 - 88

Baremos para medir la variable desempeño laboral

Niveles	Rango – Variable
Bajo	34 - 53
Medio	54 - 57
Alto	58 - 64

Tabla de distribución chi - cuadrado

No significativo					Significativa			
GRADO DE LIBERTAD	8	0,99	0,975	0,95	0,9	0,05	0,025	0,01
	1	0,000	0,001	0,004	0,016	3,842	5,024	6,635
	2	0,020	0,051	0,103	0,211	5,992	7,378	9,210
	3	0,115	0,216	0,352	0,584	7,815	9,348	11,345
	4	0,297	0,484	0,711	1,064	9,488	11,143	13,277
	5	0,554	0,831	1,146	1,610	11,071	12,833	15,086
	6	0,872	1,237	1,635	2,204	12,592	14,449	16,812
	7	1,239	1,690	2,167	2,833	14,067	16,013	18,475
	8	1,647	2,180	2,733	3,490	15,507	17,535	20,090
	9	2,088	2,700	3,325	4,168	16,919	19,023	21,666
	10	2,558	3,247	3,940	4,865	18,307	20,483	23,209
	11	3,054	3,816	4,575	5,578	19,675	21,920	24,725
	12	3,571	4,404	5,226	6,304	21,026	23,337	26,217
	13	4,107	5,009	5,892	7,042	22,362	24,736	27,688
	14	4,660	5,629	6,571	7,790	23,685	26,119	29,141
	15	5,229	6,262	7,261	8,547	24,996	27,488	30,578
	16	5,812	6,908	7,962	9,312	26,296	28,845	32,000
	17	6,408	7,564	8,672	10,085	27,587	30,191	33,409
	18	7,015	8,231	9,391	10,865	28,869	31,526	34,805
	19	7,633	8,907	10,117	11,651	30,144	32,852	36,191
	20	8,260	9,591	10,851	12,443	31,411	34,170	37,566
	21	8,897	10,283	11,591	13,240	32,671	35,479	38,932
	22	9,543	10,982	12,338	14,042	33,924	36,781	40,289
	23	10,196	11,689	13,091	14,848	35,173	38,076	41,638
	24	10,856	12,401	13,848	15,659	36,415	39,364	42,980
	25	11,524	13,120	14,611	16,473	37,653	40,647	44,314
	26	12,198	13,844	15,379	17,292	38,885	41,923	45,642
	27	12,879	14,573	16,151	18,114	40,113	43,195	46,963
28	13,565	15,308	16,928	18,939	41,337	44,461	48,278	
29	14,256	16,047	17,708	19,768	42,557	45,722	49,588	
30	14,953	16,791	18,493	20,599	43,773	46,979	50,892	
40	22,164	24,433	26,509	29,051	55,759	59,342	63,691	
50	29,710	32,458	34,849	37,755	67,420	71,320	76,035	
60	37,485	40,482	43,188	46,459	79,082	83,298	88,379	
70	45,513	48,818	51,790	55,369	90,481	94,964	100,354	
80	53,540	57,153	60,391	64,278	101,879	106,629	112,329	
90	61,754	65,647	69,126	73,291	113,145	118,136	124,116	
100	70,065	74,222	77,929	82,358	124,342	129,561	135,807	

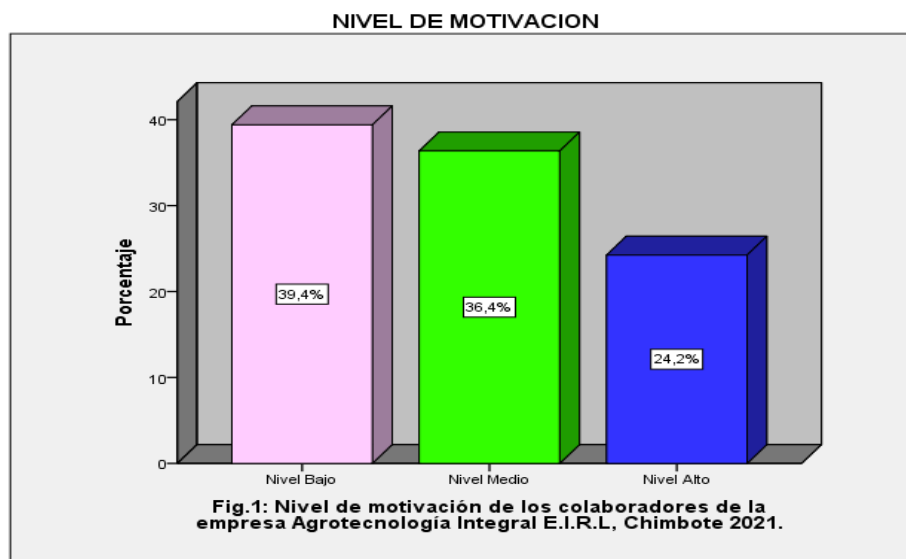
3. Resultados

Se presenta los resultados en base a la aplicación de los instrumentos de medición a los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L en el periodo de marzo a mayo del 2021.con el propósito de evidenciar mi primer objetivo específico describo el nivel de motivación.

Tabla 1: Colaboradores encuetados respecto al nivel de motivación de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

NIVELES	N° Colaboradores	Porcentaje
BAJO	13	39.4%
MEDIO	12	36.4%
ALTO	8	24.2%
Total	33	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.



Interpretación: En la gráfica 1 se observa los niveles de motivación, en el mismo se evidencia que el 39.4%, es decir, 13 colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L tienen un nivel bajo, el 36.4%, es decir, 12 colaboradores manifestaron tener un nivel medio, y un 24.2% es decir, 8 colaboradores opinaron tener un nivel alto.

Tabla 2: Niveles de la dimensión de los factores intrínsecos de la motivación de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Niveles	Reconocimiento		Responsabilidad		Logros		Promoción	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	15	46%	2	6%	15	45%	17	52%
Medio	10	30%	26	79%	16	49%	14	42%
Alto	8	24%	5	15%	2	6%	2	6%
Total	33	100%	33	100%	33	100%		100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote – 2021

Interpretación:

En la Tabla 2 observa los niveles de la dimensión de los factores intrínsecos de la variable motivación de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, teniendo en primera instancia que la dimensión reconocimiento se encuentra en un nivel bajo de acuerdo al 46% de los colaboradores, el 79% califico a la dimensión responsabilidad un nivel medio, a su vez manifestaron en la dimensión logros con un 49% un nivel medio y la dimensión promoción con un 52% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 3: Niveles de la dimensione de los factores extrínsecos de la motivación de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Niveles	Salario		Relaciones		Condiciones		Políticas	
			interpersonales		Laborales		Administrativas	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	17	52%	11	33%	0	0%	11	33%
Medio	14	42%	16	49%	16	46%	0	0%
Alto	2	6%	6	18%	17	54%	22	67%
Total	33	100%	33	100%	33	100%	33	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote – 2021

Interpretación:

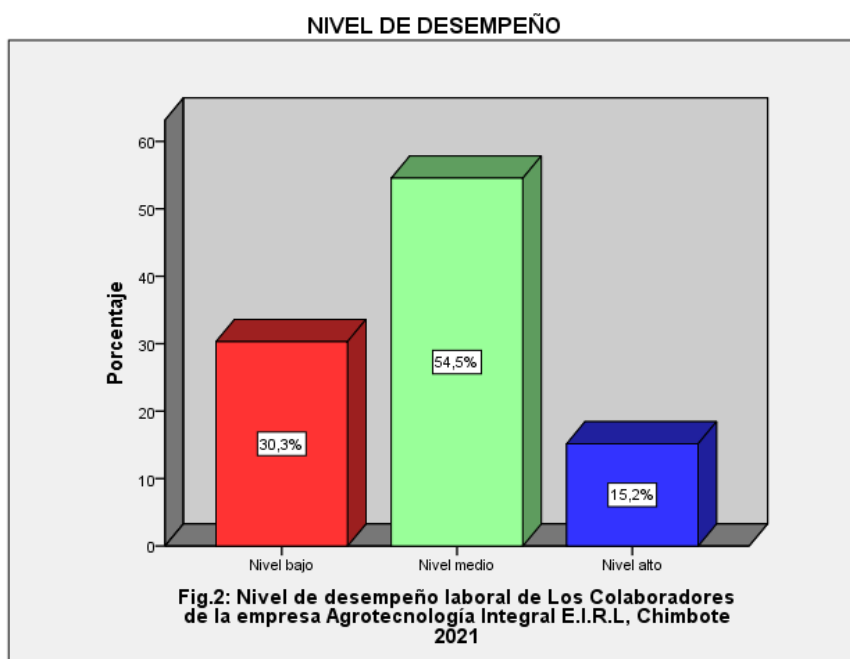
En la Tabla 3 se muestra los niveles de la dimensión de los factores intrínsecos de la variable motivación de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, teniendo en primera instancia que la dimensión salario se encuentra en un nivel bajo de acuerdo al 52% de las manifestaciones de los colaboradores, el 49% califico a la dimensión relaciones interpersonales se encuentra un nivel medio, a su vez manifestaron el 54% que la dimensión condiciones laborales se encuentra en un nivel alto y la dimensión políticas administrativas con un 67% se encuentra en un nivel alto.

Respecto al segundo objetivo específico, se evidencia el nivel de desempeño laboral.

Tabla 4: Colaboradores encuetados respecto al nivel de desempeño laboral de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

NIVELES	N° Colaboradores	Porcentaje
BAJO	10	30.3%
MEDIO	18	54.5%
ALTO	5	15.2%
Total	33	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.



Interpretación: En la gráfica 2 se observa los niveles de desempeño laboral, en el mismo se puede evidenciar que el 54.5%, es decir, 18 colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L tiene un nivel medio, el 30.3% que representan a 10 colaboradores, percibieron un nivel bajo, y un 15.2% que equivale a 5 colaboradores, manifestaron tener un nivel alto.

Los resultados de la evidencia de la contratación de hipótesis.

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe una relación significativa entre las dimensiones de los factores intrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₀: No existe una relación entre las dimensiones de los factores intrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Tabla N°5: Relación entre las dimensiones de los factores intrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,529a	3	,015
Razón de verosimilitudes	5,696	3	,127
Asociación lineal por lineal	2,903	1	,088
N de casos válidos	33		

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote – 2021

Interpretación:

En la tabla N°5 se muestra los resultados sobre Pruebas de chi-cuadrado calculada a 10,529. Con grado de libertad de 3 según la tabla de valores de chi- cuadrado tenemos un valor límite de 7,815 y según el análisis realizado tenemos un valor de chi- cuadrado de 10,529 mayor al chi cuadrado de la tabla, por otro lado, el valor de Significancia asintótica (bilateral) es de 0, 015 < 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁), es decir que si existe una relación significativa entre las dimensiones de los factores intrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe una relación significativa entre las dimensiones de los factores extrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₀: No existe relación entre las dimensiones de los factores extrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Tabla N°6: relación entre las dimensiones de los factores extrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11, 519a	3	,016
Razón de verosimilitudes	5,696	3	,127
Asociación lineal por lineal	2,903	1	,088
N de casos válidos	33		

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote – 2021

Interpretación:

En la tabla N°6 se muestra los resultados sobre Pruebas de chi-cuadrado calculada a 11,519. Con grado de libertad de 3 según la tabla de valores de chi- cuadrado tenemos un valor límite de 7,815 y según el análisis realizado tenemos un valor de chi- cuadrado de 11,519 mayor al chi cuadrado de la tabla, por otro lado, el valor de Significancia asintótica (bilateral) es de 0, 016 < 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁), es decir si existe una relación significativa entre las dimensiones de los factores extrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L.

Hipótesis específica 3

H_1 : Existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H_0 : No existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

- Hallando el valor del nivel de significancia

Tabla N°7: Relación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,049a	6	,087
Razón de verosimilitudes	6,383	6	,382
Asociación lineal por lineal	2,035	1	,154
N de casos válidos	33		

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote – 2021

Interpretación:

En la tabla N°7 se muestra los resultados sobre Pruebas de chi-cuadrado calculada a 11,049. Con grado de libertad de 6 según la tabla de valores de chi-cuadrado tenemos un valor límite de 12.592 y según el análisis realizado tenemos un valor de chi-cuadrado de 11,049 menor al chi cuadrado de la tabla, por otro lado, el valor de Significancia asintótica (bilateral) es de 0,087 > 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0) es decir no existe una relación entre las dimensiones reconocimiento y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L.

Hipótesis específica 4

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Tabla N°8: Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 4			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,606a	6	,469
Razón de verosimilitudes	5,344	6	,500
Asociación lineal por lineal	1,325	1	,250
N de casos válidos	33		

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote – 2021

Interpretación:

En la tabla N°8 se muestra los resultados sobre Pruebas de chi-cuadrado calculada a 5.606. Con grado de libertad de 6 según la tabla de valores de chi-cuadrado tenemos un valor límite de 12.592 y según el análisis realizado tenemos un valor de chi-cuadrado de 5,606 menor al chi cuadrado de la tabla, por otro lado, el valor de Significancia asintótica (bilateral) es de 0,469 > 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa (H₁) y se acepta la hipótesis nula (H₀), es decir no existe una relación entre las dimensiones relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L.

Hipótesis General.

H₁: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

H₀: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

- Hallando el valor del nivel de significancia

Tabla N° 5: Relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis General			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,305a	3	,018
Razón de verosimilitudes	6,082	3	,179
Asociación lineal por lineal	2,943	1	,093
N de casos válidos	33		

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote – 2021

Interpretación:

En la tabla N°5 se muestra los resultados sobre Pruebas de chi-cuadrado calculada a 12,305. Con grado de libertad de 3 según la tabla de valores de chi- cuadrado tenemos un valor límite de 7,815 y según el análisis realizado tenemos un valor de chi- cuadrado de 12,305 mayor al chi cuadrado de la tabla, por otro lado, el valor de Significancia asintótica (bilateral) es de 0,018 < 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁), es decir que si existe una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L.

4. Análisis y discusiones

En la presente investigación hace referencia a la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Con la finalidad de saber si existe relación entre ambas variables, para ello se aplicó una encuesta por medio del cuestionario para medir los niveles de ambas variables que se encuentran cada uno de los colaboradores.

Mediante los análisis estadísticos realizados en la prueba d Chi cuadrado se llegó a obtener como resultados que si existe relación significativamente entres las variables.

Objetivo específico 1: Detallar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Respecto a los niveles de motivación, el análisis que se llevó a cabo se tiene como resultado las opiniones de los colaboradores de dicha empresa, evidenciándose en la tabla N°1: que el 39.4% de los trabajadores manifestaron estar en un nivel bajo. El cual refleja un bajo porcentaje de motivación en los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, eso quiere decir que existe desmotivación en los colaboradores de dicha empresa y sé que se debe aumenta la motivación de los colaboradores ya que solo un 24.2% declaro estar en un nivel alto de motivación. Mismo resultado es al que llego Villacis V. (2019), expreso que la influencia de la motivación en el rendimiento laboral, teniendo como resultado mediante el instrumento aplicado, un alto grado d desmotivación lo cual se ve reflejado en la organización y en la salida de buenos colaboradores. Por tal razón recomendó a dicha empresas impartir estrategias de para motivar generando nuevos comportamientos en beneficio de todos los colaboradores y de la misma empresa.

Teniendo colaboradores motivados, satisfecho laboralmente permite una buena productividad para la organización, mejorando el clima laboral, una buena coordinación en el trabajo interno de la empresa, permite identificar y tener bien claro los objetivos de la empresa e involucrar a todos los colaboradores, la motivación permite mejorar la imagen de la organización en la sociedad generando confianza en sus producto o servicio para los consumidores.

Objetivo específico 2: Detallar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Los colaboradores encuetados se evidencia en la tabla N° 4: que el 54.5% de los encuetados manifestaron que percibe el desempeño laboral en un nivel medio. El resultado obtenido evidencia que a pesar que la motivación está en un nivel bajo, su desempeño laboral de los colaboradores es un nivel medio. Este resultado nos proporciona ir más allá y conocer el problema de rendimiento mediante una empatía y una comunicación efectiva con los trabajadores y cliente eso es la base para una mejorara en la productividad de los colaboradores.

La evolución del desempeño en los colaboradores es muy beneficioso para la empresa permitiéndole hacer comparaciones de nivel de producción. Teniendo en cuenta que solo un 15.2% que equivale a 5 colaboradores, manifestaron que su niveles alto de desempeño laboral.

Objetivo específico 3: Determinar cómo los factores intrínsecos se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Con respecto a la relación entre los factores intrínsecos de la motivación y la variable desempeño laboral de los colaboradores se ejecutó la hipótesis en la prueba de chi cuadrado, donde nos dio como resultado un grado de Significancia asintótica (bilateral) de $0,015 < 0,05$ por tanto, se evidencia de manera estadística que si existe relación significativamente entre las dimensiones de los factores intrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Los factores de la motivación intrínsecos proponen una teoría de motivación donde se desarrolla al máximo la motivación interna de todos los colaboradores, con el objetivo de aumenta el desempeño y la satisfacción laboral, sin embargo dicha empresa no tiene programas de motivación acorde a las necesidades de sus colaboradores.

Lo cual se demuestra que muchos de los factores como “reconocimiento, responsabilidad, logros y promoción” se encuentran desatendidos en mayor o menor grado en dicha empresa.

Objetivo específico 4: Determinar cómo los factores extrínsecos se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Mientras tanto, la dimensiones de los factores extrínsecos y la variable desempeño laboral de los colaboradores se ejecutó la hipótesis en la prueba de chi cuadrado, evidenciándose en la tabla N° 4, un grado de Significancia asintótica (bilateral) de $0,016 < 0,05$ por tanto, se evidencia de manera estadística que si existe relación significativamente entre las dimensiones de los factores extrínseco y la variable desempeño laboral de los colaboradores, por lo tanto se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la H_1 . Mismo resultado es el que llevo Febles L. (2016) donde concluye en su estudio que, si existe relación entre el nivel de motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes del distrito escolar de Ponce, por lo que se puede generalizar que de acuerdo a las prácticas de liderazgo se puede percibir que los docentes aumentan levemente la motivación extrínseca.

Objetivo general: Analizar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Al ejecutar la prueba de hipótesis, entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa, mediante la prueba de chi cuadrado, donde el resultado obtenido fu un valor de Significancia asintótica (bilateral) es de $0,18 < 0,05$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), Mismo resultado es al que llegaron Torres O. & Quijaite F. (2019), Concluye que existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa, por lo que recomienda a la empresa de transporte Leonel SAC desarrollar nuevas técnicas que mejoren la motivación, implementar un sistema de reconocimiento para lograr estimular el esfuerzo y la dedicación en el desempeño laboral, también adecuar y mejorar las condiciones ambientales de las áreas de trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenido durante la investigación llevo a la conclusión que los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, está en un nivel bajo de motivación, eso nos quiere decir que se debe fortalecer la motivación, haciendo que los colaboradores tenga un sentimiento de

pertenencia en la empresa y ello se puede conseguir mediante un plan de mejora de este modo transmitir al colaborador un sentimiento de comodidad en el trabajo y así dirigir la conducta de los colaboradores hacia una buena productividad. Pero eso no quiere decir que estos mismos colaboradores tiene un nivel bajo de motivación, de acuerdo los datos extraídos podemos decir que los trabajadores tienen un nivel medio de desempeño laboral.

5. Conclusiones y recomendaciones

Primera C: Siendo el objetivo general analizar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R. L, Chimbote 2021. según la prueba estadística obtenida de Chi cuadrado que realice, nos dice que el resultado del valor de Significancia asintótica (bilateral) es de $0,018 < 0,05$ por tal motivo nos indica que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Segunda C: Siendo el primer objetivo específico detallar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Se concluye que el mayor porcentaje está conformado con un 39.4% de un nivel bajo, un 36.4% tiene un nivel medio y un mínimo porcentaje de los encuestados dijo tener un 24.2% nivel alto. Esto nos dice que los colaboradores deben ser motivados en el ámbito laboral ya que manifestaron que se sienten desmotivado por parte de su jefe. (Ver tabla N° 1).

Tercera C: Teniendo como segundo objetivo específico detallar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Se concluye que el mayor porcentaje está conformado con un 54.5% de los encuestados que manifestó tener un nivel medio de desempeño laboral, un 30.3% tiene nivel bajo y solo un mínimo porcentaje manifestó tener un 15.2% nivel alto. (Ver tabla N°4).

Cuarta C: Teniendo como objetivo específico determinar cómo los factores intrínsecos se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Se concluye que, si existe una relación significativa entre las dimensiones factores intrínsecos de la variable motivación y el desempeño laboral, con un grado de Significancia asintótica (bilateral) de $0,015 < 0,05$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), (ver tabla N° 5).

Quinta C: Teniendo como cuarto objetivo específico determinar cómo los factores extrínsecos se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Se comprobó que si existe una relación significativa entre las dimensiones factores extrínsecos de la variable motivación y el desempeño laboral con un grado de Significancia asintótica (bilateral) de 0,016 <0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), (Ver tabla N° 6).

De acuerdo a los resultados obtenidos y las conclusiones llegadas se hace las siguientes recomendaciones.

Primero que nada se debe crear una conciencia de la motivación y lo importante es mantener a los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L motivados, de esta manera se sientan valorados, viéndose reflejado en el compromiso e identificación que tienen con los objetivo y metas de la empresa, esto conllevara a los colaboradores mantenga una lealtad hacia la empresa.

Se recomienda al gerente de la empresa Agrotecnología integral E.I.R.L, identificar las principales necesidades, deseos o anhelos de cada uno de los colaboradores tomando en cuenta que la motivación se encuentra en un nivel bajo, de esta manera poder aplicar técnica motivacional más adecuada para un mejor beneficio en la productividad de la empresa.

Utilizando técnicas basadas incentivo, estos incentivos pueden ser económicos o emocionales ejemplo ofrecerle al colaborador un bono trimestral si es que llega a cumplir sus metas, una recompensa dineraria en caso de tener un buen desempeño laboral, o un premio (sorpresa, viaje, etc.) si logra obtener más ventas que los demás compañeros.

Utilizar técnicas basadas en reconocimiento, el cual es un factor importante para que los trabajadores se sientan felices y comprometidos en su actividades laborales, esto conllevara que el colaboradores deán más de sí mismo. Ejemplo hacer una ceremonia o evento en donde premien al mejor equipo de la empresa, recompensar económicamente al colaborador que haya tenido el mejor

desempeño en el año o hacerle saber que ha hecho un buen trabajo y felicitarlo por ello.

Oportunidad de crecimiento, mostrar interés por los colaboradores preguntarle él porque está teniendo un nivel medio de desempeño y que lo motiva (lo cual además ayudara a identificar otras formas de motivarlo), aconsejarlo ante algunas dificultades individuales, apoyarle en sus metas personales, darle oportunidad de autorrealización capacitándose para nuevos retos y aprenda nuevas habilidades.

Incrementar los conocimientos de los trabajadores, a través de programa de formación individual, por ejemplo cursos, capacitaciones fuera de la empresa, de esta manera estaremos motivando y a la vez estos conocimientos ayudara a los resultados de la organización.

Fomentar la participación, es uno de los aspectos más importante, se recomienda construir una relación de confianza, haciéndoles sentir que son parte de la empresa y pedirles sus ideas, aportaciones o sugerencias para aumentar la productividad o mejorar los procesos (lo cual permitirá tener propuestas o sugerencias valiosas para la empresa) para lograr llegar a los objetivos y metas con éxito.

6. Referencias bibliográficas

- Adrianzén Chávez, X. S., & Franco Obando, S. T. (2018).). “*Motivación y Desempeño Laboral del personal de servicio en Atención al Cliente, supermercados Metro - Nuevo Chimbote, 2018*”. tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Agreda Cribillero, Y. P. (2018). “*La motivación y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2018*”. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración, Universidad San Pedro, Chimbote.
- Alejandra, A. C. (2016). *Identificación de los factores de motivación e higiene asociados a la satisfacción laboral de*. Tesis para optar el título de: licenciado en administración de empresas, universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Ayala Gutierrez, T. M., & Pajuelo Fernandez, S. O. (2018).). “*La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la corte superior de justicia de Lima, 2018*”. Optar licenciamiento en administración de empresas, Universidad Tecnología del Perú, Lima.
- Cadena Alarcon, E. K. (2019). *la motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*”. para obtención del título de psicología organizacional, Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las Organizaciones*. (Octava edición ed.). (P. Mascaró Sacristán, & M. Hano Roa, Edits.) México. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Tercera edición.
-

- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (quinta edición ed.). (G. N. R, Trad.) Colombia.
- Febles Leon, M. (2016). “*La relación entre los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de los docentes y la percepción del liderazgo transformativo de los directores de las escuelas públicas del distrito escolar de Ponce, Puerto Rico*”. Para obtencion de grado de Doctor en educacion , Puerto rico. Obtenido de <http://ponce.inter.edu/cai/tesis/mifebles/index.pdf>
- Floridas Panduro, J. G. (2017). “*La motivación y su relación con el desempeño laboral del sector*. Proyecto de investigación presentado para Optar el título de licenciado en Administración: , Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Granda Sanchez , G. (2019). “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte LEONEL SAC, Santa Anita – 2018*”. Tesis para obter el tirulo profesional de licenciamiento rn administracion, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho.
- Gutierrez Gutierrez , C. A. (2017).). “*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017*”. Tesis para obtener el grado academico de maestro en administracion, Universidad Cesar Vallejos , Chimbote.
- Gutierrez Juarez, M. N. (2019). “*los factores intrínsecos de Frederick Herzberg como eje de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Atlantic Fish S.R.L. del centro poblado Jibito del distrito miguel checa de la ciudad de Sullana- 2018*”. Tesis para obter el titulo profesional de licenciada en ciencias administrativas, Universidad Nacional de piura, peru, Piura.
- Herzberg, F. (1954). *El legado de frederick Irving Herzberg*. (J. M. Pinto, Trad.) Colombia.
- Huaman Alvares , M. F. (2018). “*Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*”. Tesis para lograr el grado academico de maestria en gestion de servicios de la salud , Univeridad cesar vallejos., Lima.
- Ignacio Santa Cruz, D. E. (2020). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019*”. Tesis para

- obtener el grado academico de Doctor en Administacion, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Levano Lizarraga, M. (2017). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen Lima 2017*. tesis de licenciamiento en administracion, Univeridad Inca Garcilaso de la Vega, lima, peru, Lima.
- Lora Guzman, H. (2016). *Lora, G. (2016). " Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa COMPAS SA" (Proyecto de grado para obtener el título de Administrador Industrial). Universidad de Cartagena, Colombia. Proyecto para el titulo de adminstador industrial, Univerdidad de Cartagena,colombia, Colombia . Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8139/Tesis%20incidencia%20de%20los%20factores%20motivacionales%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20empleados%20de%20Compa.pdf?sequence=1&isAllowed=1>*
- Nieto Rosado, M. O. (2018). *Análisis del desempeño por competencias basado en la evaluación 360°*. Tesis para optar el titulo de licenciado en administracion , Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Piñeros Muñoz, S., & Rosas Romero., S. (2018). *La motivación organizacional como herramienta de mejora continúa*. Proyecto para optar al título de: Administrador de Empresas., Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá.
- Ramirez Narvaez, D. (2017). *La influencia de la motivacion en el desempeño laboral de los asesores en el area de cobranza del BCP*. Tesis para obter el titulo profesional de licenciada en administracion, Trujillo.
- Reyna Hernandez, J. A. (2016). *La motivación laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa Agropecuaria GR EIRL. Distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, año 2016"*. Para obtener el licenciamiento en administarcion , univerisidad Cesar Vallejos , Huaral.
- Samanamud Mendoza , & Sanchez Fernandez. (2018). *" Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital III Es salud Chimbote 2018"*. Tesis para obtener el titulo prodesional de licenciamineto en adminstracion, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
-

- Torres Ore , J. P., & Quijaite Fernandez, P. C. (2018). “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte LEONEL SAC, Santa Anita – 2018*”. tesis para optar al título profesional de licenciado en administración de negocios internacionales , Universidad Maria Auxiliadora , Lima.
- V, V. (2019). La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social caritas de la diócesis de Ambato- ecuador,. *tesis de licenciamento*. Ecuador.
- Valdiviezo Garay, F. E. (2018). “*El factor motivacional como influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Financiero, sede Chimbote año 2017*”. Tesis para obtener el título profesional de licenciamento en administración, Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Varela Juárez, R. A. (2011). *La administración de recursos humanos en la actualidad* (Quinta ed.). (L. E. Ayala, Trad.) México.
- villacis Valencia , D. M. (2016). *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social caritas de la diócesis de Ambato- ecuador, 2016*. tesis de licenciamento, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24726/1/VILLACIS%20VALENCIA%20DAYSI%20MARIBEL.pdf>
-

7. Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Como influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L de Chimbote – 2021?	Objetivo General: - Analizar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. Objetivos Específicos - Detallar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. - Detallar el nivel de desempeño laboral de los	H₁: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021. H₀: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, Chimbote 2021.	Tipo de investigación Descriptivo correlacional Diseño de la investigación No experimental, de corte transversal.

	colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L., Chimbote 2021. • Determinar cómo los factores intrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L., Chimbote 2021. • Determinar cómo los factores extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L., Chimbote 2021.		Enfoque de la investigación Cualitativa
--	--	--	---

Anexo 02

ENCUESTA DE MOTIVACIÓN

Estoy realizando una investigación sobre: Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L Chimbote- 2021.

Para lo cual solicito su valiosa colaboración en el desarrollo del cuestionario.

Fecha:

Ocupación:

Edad:

Sexo:

INSTRUCCIONES:

Marca con una (x) una alternativa de acuerdo a su punto de vista.

5= Siempre	4= Casi siempre	3= Algunas veces	2= Muy pocas veces	1= Nunca
------------	-----------------	------------------	--------------------	----------

PARTE I: MOTIVACIÓN

DIMENSIONES	N°	ITEMS	5	4	3	2	1
FACTORES INTRÍNECOS	1	¿Recibe usted felicitaciones por la labor que realiza en la empresa?					
	2	¿Le otorgan a usted premio y/o incentivos por su desempeño en el trabajo?					
	3	¿Usted se motiva con el reconocimiento que da la empresa?					
	4	¿Usted Cumple con el horario de ingreso en la empresa?					
	5	¿Considera usted que entrega con puntualidad sus tareas asignadas?					
	6	¿Usted está a gusto con las labores que realiza diariamente en la empresa?					

	7	¿Considera usted que puede obtener la experiencia para nuevos cargos en la empresa?					
	8	¿Tienes la capacidad de realizar nuevas actividades en su trabajo?					
	9	¿Usted puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño laboral?					
	10	¿Tiene la posibilidad de crecer profesionalmente en la empresa?					
FACTORES EXTRÍNECOS	11	¿El salario que percibe usted le permite mejorar su calidad de vida?					
	12	¿Está conforme con las formas de pago que brinda la empresa?					
	13	¿Usted tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?					
	14	¿Considera usted que existe buena comunicación con su jefe inmediato?					
	15	¿Usted escucha y respeta las opiniones de sus compañeros?					
	16	¿Coperas y apoyas a tus compañeros cuando lo necesitan?					
	17	¿Dispones de los implementos necesarios para realizar su trabajo?					
	18	¿Considera usted que existe medidas de seguridad en el ambiente de trabajo?					
	19	¿Usted cuenta con vacaciones pagadas sin problema?					
	20	¿Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad entre todos los trabajadores?					

PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	N°	ITEMS	5	4	3	2	1
FACTORES DE RESULTADO	1	¿Aporta sugerencia para mejorar la labor que desempeña en la empresa?					
	2	¿Usted tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades en el trabajo que va realizando?					
	3	¿Colaboras con tus compañeros cuando necesitan apoyo?					
	4	¿Ante un problema en su puesto de trabajo usted da solución?					
	5	¿Consideras que cumple con los objetivos planteados por la empresa?					
	6	¿Tienes la capacidad de explicar el perfil de tu trabajo?					
	7	¿Usted puede solucionar los problemas en su área por su propia cuenta?					
FACTORES DE COMPORTAMIENTO	8	¿Considera usted que los clientes se sienten satisfecho con su trabajo?					
	9	¿Usted Organiza con anticipación los materiales que necesitara?					
	10	¿Cuándo usted necesita asesoramiento sobre los agroquímicos acude a los ingenieros que representan diversos laboratorios”?					
	11	¿Usted se propone un nivel de desempeño así mismo?					
	12	¿Considera que la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, está satisfecha con su labor que lleva desempeñando?					
	13	¿Usted desarrollo a tiempo las actividades asignadas por su jefe superior?					
	14	¿Usted emplea horas adicionales para realizar otras tareas de su centro de laboral?					
	15	¿Realizas actividades que no se encuentra dentro de sus tareas asignadas en su puesto de trabajo?					



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

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, cuestionario para medir el nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L- 2021 que hace parte de la investigación titulada: Como influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L de Chimbote- 2021. 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: **JORGE DANIEL PÉREZ**

FORMACIÓN ACADÉMICA: **GESTIÓN**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **GERENCIA ESTRATÉGICA**

TIEMPO: **25 AÑOS** CARGO ACTUAL: **DOCENTE**

INSTITUCIÓN: **USP**

Objetivo de la investigación:

DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROTECNOLOGÍA INTEGRAL E.I.R.L, CHIMBOTE 2021.

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: COMO INFLUYE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA

AGROTECNOLOGIA INTEGRAL E.I.R.L DE CHIMBOTE- 2021”

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores Intrínsecos	¿Recibe usted felicitaciones por la labor que realiza en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Le otorgan a usted premio y/o incentivos por su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted se motiva con el reconocimiento que da la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted Cumple con el horario de ingreso en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que entrega con puntualidad sus tareas asignadas?	4	4	4	4	
	¿Usted está a gusto con las labores que realiza diariamente en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que puede obtener la experiencia para nuevos cargos en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tienes la capacidad de realizar nuevas actividades en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Tiene la posibilidad de crecer Profesionalmente en la empresa?	4	4	4	4	
Factores Extrínsecos	¿El salario que percibe usted le permite mejorar su calidad de vida?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con las formas de pago que brinda la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que existe buena comunicación con su jefe inmediato?	4	4	4	4	
	¿Usted escucha y respeta las opiniones de sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Coperas y apoyas a tus compañeros cuando lo necesitan?	4	4	4	4	

	¿Dispones de los implementos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que existe medidas de seguridad en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted cuenta con vacaciones pagadas sin problema?	4	4	4	4	
	¿Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad entre todos los trabajadores?	4	4	4	4	
Factores de Resultado	¿Aporta sugerencia para mejorar la labor que desempeña en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades en el trabajo que va realizando?	4	4	4	4	
	¿Colaboras con tus compañeros cuando necesitan apoyo?	4	4	4	4	
	¿Ante un problema en su puesto de trabajo usted da solución?	4	4	4	4	
	¿Consideras que cumple con los objetivos planteados por la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tienes la capacidad de explicar el perfil de tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted puede solucionar los problemas en su área por su propia cuenta?	4	4	4	4	
Factores de Comportamiento	¿Considera usted que los clientes se sienten satisfecho con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted Organiza con anticipación los materiales que necesitara?	4	4	4	4	
	¿Cuándo usted necesita asesoramiento sobre los agroquímicos acude a los ingenieros que representan diversos laboratorios”?	4	4	4	4	
	¿Usted se propone un nivel de desempeño así mismo?	4	4	4	4	
	¿Considera que la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, está satisfecha con su labor que lleva desempeñando?	4	4	4	4	
	¿Usted desarrollo a tiempo las actividades asignadas por su jefe superior?	4	4	4	4	

¿Usted emplea horas adicionales para realizar otras tareas de su centro de laboral?	4	4	4	4	
¿Realizas actividades que no se encuentra dentro de sus tareas asignadas en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

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 x NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI x NO
Validado por: Dr. Jorge A Daniel Pérez			Fecha: 13 abril 2021
Firma 	Teléfono: 043-323505		Email: Jorge.daniel@osanpedro.edu.pe



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

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, cuestionario para medir el nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L- 2021 que hace parte de la investigación titulada: Como influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L de Chimbote- 2021. 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: GONZALO GÓMEZ DE LA BARRA MARGUEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR CONTABILIDAD

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: EX DOCENTE USP, ASESOR CONTABLE

TIEMPO 30 AÑOS CARGO ACTUAL GERENTE GENERAL y ASESOR

INSTITUCIÓN: INDEPENDIENTE

Objetivo de la investigación:

DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROTECNOLOGÍA INTEGRAL E.I.R.L, CHIMBOTE 2021.

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: COMO INFLUYE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROTECNOLOGIA INTEGRAL E.I.R.L DE CHIMBOTE- 2021”

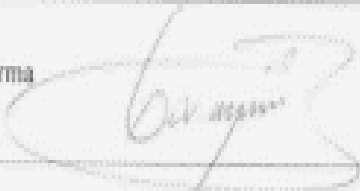


DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores Intrínsecos	¿Recibe usted felicitaciones por la labor que realiza en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Le otorgan a usted premio y/o incentivos por su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted se motiva con el reconocimiento que da la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted Cumple con el horario de ingreso en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que entrega con puntualidad sus tareas asignadas?	4	4	4	4	
	¿Usted está a gusto con las labores que realiza diariamente en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que puede obtener la experiencia para nuevos cargos en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tienes la capacidad de realizar nuevas actividades en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted puede acceder a beneficios gracias a mi desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Tiene la posibilidad de crecer Profesionalmente en la empresa?	4	4	4	4	
Factores Extrínsecos	¿El salario que percibe usted le permite mejorar su calidad de vida?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con las formas de pago que brinda la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que existe buena comunicación con su jefe inmediato?	4	4	4	4	
	¿Usted escucha y respeta las opiniones de sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Coperas y apoyas a tus compañeros cuando lo necesitan?	4	4	4	4	

	¿Dispones de los implementos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que existe medidas de seguridad en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted cuenta con vacaciones pagadas sin problema?	4	4	4	4	
	¿Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad entre todos los trabajadores?	4	4	4	4	
Factores de Resultado	¿Aporta sugerencia para mejorar la labor que desempeña en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades en el trabajo que va realizando?	4	4	4	4	
	¿Colaboras con tus compañeros cuando necesitan apoyo?	4	4	4	4	
	¿Ante un problema en su puesto de trabajo usted da solución?	4	4	4	4	
	¿Consideras que cumple con los objetivos planteados por la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tienes la capacidad de explicar el perfil de tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted puede solucionar los problemas en su área por su propia cuenta?	4	4	4	4	
Factores de Comportamiento	¿Considera usted que los clientes se sienten satisfecho con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted Organiza con anticipación los materiales que necesitara?	4	4	4	4	
	¿Cuándo usted necesita asesoramiento sobre los agroquímicos acude a los ingenieros que representan diversos laboratorios?	4	4	4	4	
	¿Usted se propone un nivel de desempeño así mismo?	4	4	4	4	
	¿Considera que la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, está satisfecha con su labor que lleva desempeñando?	4	4	4	4	
	¿Usted desarrollo a tiempo las actividades asignadas por su jefe superior?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

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			SI / NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI / NO
Validado por	DR. GONZALO GONZALEZ DE LA BARRA MARQUEZ		Fecha: 12/04/2023
Firma	Teléfono	Email	
	943557085	ggbmarquez@hotmail.com	



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

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, cuestionario para medir el nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L- 2021 que hace parte de la investigación titulada: Como influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L de Chimbote- 2021. 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: FIORELLA MARIA CASTILLO CONTRERAS

FORMACIÓN ACADÉMICA: CONTADOR PUBLICO

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: CONTADOR PUBLICO

TIEMPO: 8 CARGO ACTUAL: CONTADOR PUBLICO

INSTITUCIÓN: BATERIAS VERGARAY SRL

Objetivo de la investigación:

DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROTECNOLOGÍA INTEGRAL E.I.R.L, CHIMBOTE 2021.

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: COMO INFLUYE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROTECNOLOGIA INTEGRAL E.I.R.L DE CHIMBOTE- 2021”

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores Intrínsecos	¿Recibe usted felicitaciones por la labor que realiza en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Le otorgan a usted premio y/o incentivos por su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted se motiva con el reconocimiento que da la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted Cumple con el horario de ingreso en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que entrega con puntualidad sus tareas asignadas?	4	4	4	4	
	¿Usted está a gusto con las labores que realiza diariamente en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que puede obtener la experiencia para nuevos cargos en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tienes la capacidad de realizar nuevas actividades en su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted puedo acceder a beneficios gracias a mi desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Tiene la posibilidad de crecer Profesionalmente en la empresa?	4	4	4	4	
Factores Extrínsecos	¿El salario que percibe usted le permite mejorar su calidad de vida?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con las formas de pago que brinda la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que existe buena comunicación con su jefe inmediato?	4	4	4	4	
	¿Usted escucha y respeta las opiniones de sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Coperas y apoyas a tus compañeros cuando lo necesitan?	4	4	4	4	

	¿Dispones de los implementos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que existe medidas de seguridad en el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted cuenta con vacaciones pagadas sin problema?	4	4	4	4	
	¿Las normas de la empresa son aplicadas con igualdad entre todos los trabajadores?	4	4	4	4	
Factores de Resultado	¿Aporta sugerencia para mejorar la labor que desempeña en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades en el trabajo que va realizando?	4	4	4	4	
	¿Colaboras con tus compañeros cuando necesitan apoyo?	4	4	4	4	
	¿Ante un problema en su puesto de trabajo usted da solución?	4	4	4	4	
	¿Consideras que cumple con los objetivos planteados por la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tienes la capacidad de explicar el perfil de tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted puede solucionar los problemas en su área por su propia cuenta?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los clientes se sienten satisfecho con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted Organiza con anticipación los materiales que necesitara?	4	4	4	4	
Factores de Comportamiento	¿Cuándo usted necesita asesoramiento sobre los agroquímicos acude a los ingenieros que representan diversos laboratorios?	4	4	4	4	
	¿Usted se propone un nivel de desempeño así mismo?	4	4	4	4	
	¿Considera que la empresa Agrotecnología Integral E.I.R.L, está satisfecha con su labor que lleva desempeñando?	4	4	4	4	
	¿Usted desarrollo a tiempo las actividades asignadas por su jefe superior?	4	4	4	4	

	¿Usted emplea horas adicionales para realizar otras tareas de su centro de laboral?	4	4	4	4	
	¿Realizas actividades que no se encuentra dentro de sus tareas asignadas en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

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: CPC FIORELLA MARIA CASTILLO CONTRERAS			Fecha: 04/05/2021
Firma 	Teléfono: 959066907		Email: fiomarcast@gmail.com

NEXO 03: BASE DE DATOS DE ENCUESTA PILOTO DE LA INVESTIGACIÓN
PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Personas	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	Total	Niveles
1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	62	1
2	1	1	1	4	4	5	3	3	2	3	2	4	3	3	5	5	3	4	4	3	63	1
3	1	1	1	4	4	5	3	3	3	2	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	64	1
4	1	2	2	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	70	2
5	2	1	1	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	68	2
6	1	1	1	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	72	2
7	2	1	1	4	5	5	3	5	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	75	3
8	1	1	1	5	5	5	3	4	4	2	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	74	3
9	2	1	1	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	5		4	5	4	5	73	2
10	1	2	2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	71	2
11	1	1	1	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	69	2
12	1	1	1	3	3	5	2	5	2	2	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	66	1
13	1	1	1	3	3	4	3	5	2	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	67	1
14	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	5	2	5	4	5	4	4	4	65	1
15	2	2	2	4	4	4	3	5	2	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	67	1
16	3	2	2	4	5	4	3	5	2	3	3	3	5	3	4	5	4	4	5	5	74	3
17	2	1	1	5	5	4	2	5	3	2	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	74	3
18	2	2	2	4	5	5	2	4	3	2	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	74	3
19	2	1	1	4	5	5	3	5	3	2	4	4	5	3	4	5	2	4	4	5	71	2
20	2	1	1	4	5	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	2	5	4	5	70	2
21	1	1	1	4	4	5	3	5	3	2	3	3	5	2	4	5	2	5	4	5	67	1
22	1	1	1	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	2	4	4	5	72	2
23	1	1	1	4	4	5	4	4	3	2	3	3	5	4	4	5	2	4	4	5	68	2
24	1	1	1	4	5	4	2	4	3	3	3	3	5	3	5	4	2	4	4	4	65	1
25	2	1	1	4	5	5	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	66	1
26	1	1	1	4	5	5	3	4	3	3	2	3	4	2	4	5	4	4	5	4	67	1
27	1	2	1	4	5	3	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	67	1
28	2	2	2	5	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	67	1
29	2	2	2	5	5	3	3	5	2	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	73	2
30	1	1	1	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	5	5	5	3	4	5	5	71	2
31	2	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	83	3
32	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	88	3
33	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	87	3

**ENCUESTA PILOTO DE LA INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL**

Personas	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	Total	Niveles
1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	34	1
2	2	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	2	3	1	1	38	1
3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	1	38	1
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	1	1	42	1
5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	52	1
6	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	2	2	55	2
7	2	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	3	5	2	1	52	1
8	3	4	5	2	4	4	5	4	3	4	4	5	5	2	1	51	1
9	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	2	1	54	2
10	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	1	1	53	1
11	3	5	5	2	5	3	5	5	3	4	4	4	4	1	1	50	1
12	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	1	1	57	2
13	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1	2	57	2
14	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	1	2	56	2
15	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	1	2	55	2
16	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	2	60	3
17	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	58	3
18	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	1	57	2
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	1	59	3
20	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	3	1	54	2
21	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	2	55	2
22	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	1	2	52	1
23	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	59	3
24	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	57	2
25	5	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	2	1	54	2
26	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	3	1	56	2
27	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	5	1	1	54	2
28	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	1	56	2
29	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	1	1	55	2
30	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3	5	1	3	57	2
31	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	57	2
32	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	56	2
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	64	3