

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



La motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Tropical
Music, Chimbote, 2022

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración

Autor

Vega Castillo, Angelo Hugo

Código ORCID 0000-0003-4100-5118

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Chimbote – Ancash

2022

INDICE

1.	PALABRA CLAVE	i
2.	CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	ii
3.	TITULO	iii
4.	RESUMEN.....	iv
5.	ABSTRACT	v
6.	INTRODUCCION	1
6.1.	Antecedentes y Fundamentación científica.....	1
6.2.	Justificación de la investigación.....	22
6.3.	Problema	23
6.4.	Conceptualización y operacionalización de variables.....	23
6.5.	Hipótesis.....	25
6.6.	Objetivos	26
7.	METODOLOGIA	26
7.1.	Tipo y diseño de investigación.....	26
7.2.	Población y muestra.....	27
7.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	27
7.4.	Procesamiento y análisis de la información	28
8.	RESULTADOS.....	28
9.	ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	37
10.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
11.	AGRADECIMIENTO	45
12.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	46
13.	ANEXO Y APENDICES	53

INDICE DE TABLAS

- Tabla 1: Descripción de la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.
- Tabla 2: Descripción de la motivación intrínseca en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.
- Tabla 3: Descripción de la motivación extrínseca en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.
- Tabla 4: Especificación del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.
- Tabla 5: Descripción del desempeño de funciones en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.
- Tabla 6: Descripción de las características individuales en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.
- Tabla 7: Determinación de la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.
- Tabla 8: Correlación de las variables Motivación laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2002.
- Tabla 9: Establecimiento de la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.
- Tabla 10: Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.
- Tabla 11: Análisis de la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.
- Tabla 12: Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

INDICE DE FIGURA

Figura 1: Diagrama de dispersión de las variables Motivación laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

Figura 2: Diagrama de dispersión de la dimensión Motivación intrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

Figura 3: Diagrama de dispersión de la dimensión Motivación extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

1. PALABRA CLAVE

Tema	Motivación laboral, Desempeño laboral
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea del programa	Talento humano
Área	Ciencias sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocio y Management

Topic	Work motivation, Work performance
Specialty	Administration

Línea de investigación

Program line	human talent
Área	Social Sciences
Sub-área	Economy and business
Disciplina	Business and Management

2. CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"La motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022"** del (a) estudiante: **Angelo Hugo Vega Castillo**, identificado(a) con **Código N° 1114200324**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 28%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 10 de Noviembre de 2022


 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



3. TITULO

**La motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Tropical Music,
Chimbote, 2022.**

4. RESUMEN

A través del presente, se logró determinar que no existe relación significativa entre la Motivación Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.487 > 0.05$); se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

El tipo de investigación no experimental, enfoque cuantitativo; de diseño descriptivo, correlacional y transversal. La población y muestra conformada por 20 trabajadores. Como instrumento fue el cuestionario y como técnica se utilizó la encuesta.

5. ABSTRACT

Through the present, it was possible to determine that there is no significant relationship between Work Motivation and the work performance of the workers of the tropical music company, Chimbote, 2022; because the significance level is greater than 0.05 ($0.487 > 0.05$); hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected.

The type of non-experimental research, quantitative approach; descriptive, correlational and cross-sectional design. The population and sample made up of 20 collaborators. The questionnaire was used as an instrument and the survey was used as a technique.

6. INTRODUCCION

6.1. Antecedentes y Fundamentación científica

Antecedentes

Narrea (2020), plantea motivación laboral está concerniente con a saber, satisfacción y desempeño laboral; Conducir a mejores resultados para la organización. Los factores internos conducen a mejores resultados, especialmente aquellos relacionados con la autorrealización y la autoestima. Los factores externos conducen a menores resultados en el trabajo motivador; Tales como compensación económica, ambiente de trabajo y promoción. La motivación en el trabajo es multifactorial, porque se debe a muchos factores: fuerza, éxito, asociación; Intervenir en el proceder de los empleados para reformar la productividad en la organización.

Así mismo Diaz (2021), En su tesis indica que el 45% de técnicos de enfermería del área Covid-19 presentan un nivel de burnout moderado, un 32,5% un nivel bajo y un 22,5% un nivel alto. El 47,5% de los alumnos, tienen desempeño regular, el 42,5% tienen desempeño efectivo y el 10% tienen desempeño deficiente. Coexiste una relación demostrativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral entre los técnicos de enfermería en el área del COVID-19.

También Mendoza (2022), En su tesis verifica que coexiste una correspondencia la motivación del personal y el desempeño laboral en Buro Main Partners Cusco 2022. De acuerdo a los resultados obtenidos al valor calculado χ^2 (19, 132a) de Pearson. En relación, del valor calculado para Pearson χ^2 (18017a), es inferior a 0,05, se ha identificado una correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño en Buros.; también coexiste una correspondencia entre la motivación extrínseca y el desempeño, valor calculado Pearson χ^2 (10839a), nivel de significación 0.028.

Zambria (2018), En su proposición sugiere que la explicación de Pearson obtuvo $R = 0.557$ y $p\text{-valor} = 0.000$, a posteriori concluyó que existe una relación positiva y promedio de componentes motivacionales y el desempeño gremial entre los

personales del centro. Centro Médico San Antonio de Moquegua, 2018. Luego de efectuar una explicación estadística, se concluyó que el 52,2%, se hallan motivados para trabajar; el 60.9%, tenían un desempeño medio. Al ejecutar un estudio natural para demostrar, se finaliza que coexiste una lista moderada entre los mecanismos externos y el desempeño gremial entre los empleados (Pearson R: 0,490). Al ejecutar una dilucidación inferencial para demostrar la hipótesis específica 2, se finalizó que preexiste una lista positiva y moderada entre los constituyentes intrínsecos y el desempeño gremial de la empresa.

Así mismo, Reyes (2019), En su tesis afirma que las acciones recreativas afectan significativo la motivación de los pedagógicos de educativa Santa Elena ($\rho = 0.480$, $P = 0.004$), y se acepta la hipótesis general. La actividad enfocada incide significativo en la motivación de los profesores ($\rho = 0.712$, $P = 0.002$). Las actividades de ocio tienen un efecto significativo en la motivación laboral ($\rho = 0.740$, $P = 0.001$), por lo que la hipótesis general es aceptable. Las prestezas de atenuación en el trabajo tienen un efecto significativo en la motivación docente en Santa-Elena-Ecuador ($\rho = 0,580$, $P = 0,003$).

De acuerdo con Maza (2020), En su tesis define que En cuanto a la meta común en la motivación laboral se encontraron diferencias con valores más altos de I.E.P. Colegio Christian Barnard - S.M.P. ($r_p = 34,5$; $s_r = 1035,00$), significativo en hipótesis de varianza ($U = 330.000$; $P < 0,005$). Así lo demuestra también el hecho de que el 96,7%, donde son calificados como docentes que demuestran un mejor crecimiento personal, tienen mayor independencia en su trabajo y están mejorando constantemente sus habilidades profesionales. En comparación con el primer objetivo específico, en cuanto al aspecto de la motivación intrínseca, se encontró que la diferencia es de mayor valor para el colegio ($r_p = 36,50$; $s_r = 1095,00$), significativo en contraste de hipótesis ($U = 270.000$; $P < 0,005$). Esto también se refleja en el 93,3%, donde son calificados como docentes que muestran un mejor progreso personal, poseen mayor independencia en su trabajo y optimizan continuamente sus competitividades profesionales. En base al segundo objetivo específico de la dimensión estímulo externo se obtuvo una mejor media ($r_p =$

40,92; $sr = 1227,50$), significativo en la varianza de la morosidad ($U = 137.500$; $p < .005$), donde el 63,3% de los docentes, ofreciendo una tasa alta en contraste con el 0% del I.E.P. Recién nacido Jesús Marshall Chabrito-Callow. En este nivel, los docentes dijeron que tenían mejores condiciones de trabajo, lugares de trabajo más receptivos, así como un mejor reconocimiento de sus deberes laborales. En cuanto al tercer objetivo específico, el análisis de las diferencias dimensionales para la motivación trascendental, se obtuvieron diferencias útiles ($rp = 36.00$; $sr = 1080.00$), se encontró discrepancias estadísticamente demostrativas ($U = 285.000$; $p < 0.005$), ya que se mostró un alto grado de dinámica trascendental. Presente en el total del 93,3% de las I.E.P. Christian Barnard College - SMP, se puede decir que los docentes muestran mayor dedicación a sus funciones docentes, comunicándose y colaborando más que los docentes del Niño Jesús Mariscal Chaperito del Callao.

Por otro lado, Diaz (2018), En su tesis describe que, con base en las deducciones, se concluye que los instructivos encuestados aplazan en sus atribuciones para matricularse en programas universitarios de formación docente, incluso si todos ellos se matriculan espontáneamente. La discrepancia entre los profesores y universitarios interrogados reside en los siguientes puntos:

- El impulso de la inscripción en un equipo de finalización de formación radica en el progreso de la instrucción universitaria y de los alumnos (motivación interna). En cambio, el grupo inconcluso, el motivo estaba relacionado con el identificación con su imagen profesional o currículum (motivación externa). La justificación de una mayor formación en el grupo que completa la formación se basa en la escala como educadores, dado el impacto de lo aprendido en su desarrollo aula. Por otro lado, los docentes que no completan su formación son otra razón por la cual su rol como profesionales dedicados es importante; como resultado, la educación superior en la enseñanza no cumple con sus expectativas, ya que esperan programas que los actualicen o los involucren más con sus propios antecedentes y estrategias de enseñanza relevantes en su experiencia profesional. Aunque todos los colaboradores se consideran profesores universitarios sin formación

pedagógica, habiendo estudiado otra profesión, el grupo ha realizado una formación encaminada a adquirir competencias pedagógicas, y en unos casos son consecuentes de sus faltas y otros grupos avanzan hacia la competencia pedagógica. Herramientas o métodos que facilitan el aprendizaje de los estudiantes. Por el contrario, los másteres que no destacaron con sus capacidades, su apreciación profesional es preferente y, por tanto, respaldan más al sometió de contenidos especialmente de su trayectoria. Docentes completan los programas brindados por la institución formadora busca obtener y designar nuevas herramientas metodológicas y didácticas, facilitar el instrucción a través de la colaboración mueve entre los estudiantes (con énfasis en el rol del docente); Si bien los docentes que no completan la capacitación tienden a utilizar herramientas o estrategias de exposición docente, algunos expertos invitan o presentan videos o casos de campo de la profesión (centrándose en el papel del experto en su campo). El grupo de docentes que completó la capacitación expresó claramente que continuaron sus estudios porque encontraron espacios para compartir experiencias con otros docentes, las cuales consideraron muy ricas por sus conocimientos. Tratar con situaciones educativas, así como con los alumnos adentro y fuera del aula. Para algunos, es una conformidad para reflexionar sobre su misión profesor, y para otros, es una ventaja práctica para mejorar la adopción de herramientas.

De acuerdo con Escobedo y Quiñones (2019), En su tesis afirma que, según los resultados conseguidos, se presentan las consecuentes conclusiones: En 2019, el operador de logística de MyPes, concluye que existe un positivo y pecado entre Nhan Nhan. Miembros de MYPES; Este resultado se enfatiza a través de los resultados del contraste de hipótesis específicas. Esto significa que los adjetivos de la satisfacción laboral son significativos para los entornos de compromiso, el reconocimiento personal y / o los favores monetarios con relaciones positivas con el trabajo. Entre estos empleados, si bien la satisfacción laboral está aumentando debido a uno de los tamaños mencionados, el rendimiento laboral también mejorará. Para el primer objetivo, tratar de determinar las primordiales teorías de satisfacción laboral y rendimiento laboral, por otro punto, de acuerdo con las teorías de la higiene dinámica,

distancia, situación y el enfoque dinámico, las interpretaciones de la satisfacción de los cambios en el lugar de trabajo. Por otro lado, el desempeño laboral se demuestra la conjetura del equilibrio, objetiva; se puede concluir que según los autores que propusieron herramientas reales para medir las variables. Una introducción para reforzar las teorías antes mencionadas. En cuanto al segundo objetivo, se concluyó que el parte logístico aún no ha elevado su competencia, principalmente por la falta de infraestructura mejorada.

Como expresan Rojas y Cruz (2021), En su tesis plantea que, como resultado de las dos variables, la mayoría de los colaboradores parecen dar una calificación alta a su desempeño, lo que quiere decir a pesar de las complicaciones reconocidos en la empresa laboral, los colaboradores son las personas cuyas motivaciones provienen de ellos mismos, lo que genera su felicidad y satisfacción, comportamientos favorables y efectivos. Según la relación del aspecto vitalidad con el desempeño, se puede demostrar la existencia de relaciones elevadas y decisivas, las relaciones que se presentan con los recursos del colaborador, es decir, del individuo. Las personas manejan sus propias motivaciones para obtener recursos. Cada lado tiene un colaborador. En base, entre aspectos de dedicación y desempeño, es claro que existe una relación, es decir, si los colaboradores tienen más dedicación a los trabajos que realizan, los resultados de desempeño serán mayores, lo que indica la voluntad de incrementar sus capacidades y comprensión. En base a la relación entre el volumen de absorción y el desempeño, se ha demostrado que existe una relación, dentro de la empresa existen 82 razones para limitar el alto nivel de absorción en comparación con el desempeño, lo que permite que los empleados expresen la insatisfacción del grupo. La forma en que la delegación de trabajo y la toma de decisiones que se relacionan con ella.

De acuerdo con Cachay y Torres (2021), En su tesis propone que en la disertación se estableció la correlación promedio entre el procedimiento de recompensas y el desempeño laboral (con $p = 0.501$), entre las variables estudiadas es positiva. Esto indica que, si bien los trabajadores

están motivados por las recompensas ofrecidas, no logran el nivel de impacto necesario para optimizar más el desempeño y el nivel de compromiso para lograr los objetivos planteados. Como se ha señalado, el salario ofrecido por la empresa que presta el servicio es aceptado por los empleados. Además, se observó una correspondencia moderada (ρ de Spearman 0,510) de la compensación económica con el desempeño. Esto muestra que los empleados establecen correspondencia entre el sueldo recibido y el nivel de esfuerzo ofrecido. La recompensa se reporta en el caso del desempeño laboral (con $\rho = 0.535$). Es una relación significativa. Esto sugiere que los estímulos afectan el desempeño laboral hasta cierto punto. Se ha demostrado que los beneficios tienen un efecto sobre el esfuerzo laboral (con un valor global de 0,396), con una mediana correlación positiva, lo que enseña que los empleados estiman el desempeño de los beneficios. Hasta cierto punto, pero no de cierta manera. Encontramos que la seguridad laboral afecta el desarrollo laboral (con $R^2 = 0.471$). Por lo tanto, los trabajadores toman en respeto un ambiente de trabajo seguro en el desempeño. Finalmente, la supervisión afecta el comportamiento laboral (usando R^2 de Spearman 0.485). Revela una relación positiva. Por lo tanto, el nivel de apoyo servido a los empleados, alienta a resaltar en las ocupaciones y logros de la organización. Si el problema persiste, no habrá grandes cambios, es decir, no se observará una mejora en el desempeño del trabajo, un posible aumento en la rotación, afectando el servicio prestado por la empresa tercerizada.

De acuerdo con Mera, Quispe y Romero (2021), En su tesis plantea que Se puede establecer una correspondencia entre de desempeño y compromiso organizacional, de tal manera que un mayor compromiso público y con la organización conduce a un mejor desempeño y productividad de la organización, y esto se expresa en cantidad y aptitud. Los negocios de fiscalización se realizan en diversos organismos públicos sujetos a fiscalización, lo que contribuye a una gobernanza eficaz y transparente. Se puede comprobar que los desniveles de compromiso organizacional se aciertan en los hombres, entre 26 a 35 años, en trabajos de 2 a 5 años, y bajo el régimen contractual del sistema laboral 728, pues

en este caso, las personas mayores tienen más oportunidades en el comercio profesional están en uniforme pesquisa de mejores salarios y nuevos desafíos, y otros pueden sentirse más satisfechos y seguros en su cometido al que pertenecen. En el pensamiento de votación de empleados, favor en perla el género, años y de resolución profesional, si queremos colaboradores respaldados con la estructuración y ascendentes niveles de desempeño en el cometido. Asimismo, la decrepitud en oriente pabellón es sustancial para curar la negociación y el desempeño; Asimismo, compromiso emocional y estabilidad. El compromiso continuo es de moderado a bajo. Se puede determinar que el desempeño general del auditor es promedio; Asimismo, aspectos de excelencia, resultados, eficiencia, conducta profesional y responsabilidad. Los aspectos de integridad, independencia y objetividad son de moderados a bajos. El formulario de evaluación del desempeño aprobado por Resolución N° 01-2015-CG de la Gerencia de Control debe ser verificado por SERVIR, ya que este formulario se encuentra en operación desde el año 2015 y ha arrojado resultados positivos para la empresa.

Así mismo, Martínez y Vargas (2021), En su tesis refiere que se ha demostrado una correlación entre el estrés y la motivación en el trabajo. Porque cuando la presión es alta, el nivel de estimulación disminuye en un 22%, respectivamente. Además, el 45% requieren alta concentración en su trabajo diario, el 27% presenta interrupciones en el desempeño, lo que afecta el factor motivación. Se ha demostrado una correlación entre las necesidades el estrés y la motivación laboral; ya que el 75% efectúan sus tareas con prisa, lo que genera coacción y capacidad para trabajar por sus objetivos. Además, íntegro al estrés, el 67% suele experimentar retrasos en la realización de actividades por parte de terceros, incluidas largas jornadas laborales. Del mismo modo, el 86 % de los encuestados dijo que necesita concentrarse durante mucho tiempo para hacer las cosas.

Finalmente, a pesar de las altas exigencias de sus trabajos, el 72% de los trabajadores aún invierten en estos trabajos para no ser criticados por el medio

ambiente. Se infirió una correlación las variables, ya que el 57% no poseen la congruencia de informar en las disposiciones que promueven las metas corporativas. Además, el 69% indicó que tienen poco predominio en la resolución de conflictos que se exhiben en el ámbito laboral. Asimismo, se evidencia que el 86% necesita capacitación continua para la continuidad de sus puestos de trabajo. Por otro lado, el 46% de los empleados no están motivados para desarrollar sus habilidades, mientras que el 41% a veces es consciente de ello limita a tomar decisiones.

De acuerdo con Aliaga y Puican (2021), En su tesis define que en la Clínica San Marcos se determinó que la variable motivacional, ajustada la opinión de los colaboradores, nos da un resultado realista de la falta de estrategias orientadas a los RRHH. Un factor notable es que el salario y la bonificación no cumplieron con las expectativas, especialmente para los empleados de mayor edad. Es decir, la clínica no priorizaba los pagos en función del progreso del equipo o área de trabajo. Para estar seguros de lo que se investiga, los salarios se han transformado en un componente en la percepción de los empleados y más con la situación actual del COVID-19, que ha generado inconsistencias en la seguridad laboral y económica. Como resultado, el problema observado ha hecho que su nivel de competencia se vea más comprometido ya que los empleados tienen que comprometerse más. La clínica no proporcionó las herramientas necesarias, como un software de nómina o diferenciación entre otras empresas en San Juan de Lurigancho y sus alrededores. En cuanto a la calidad brindada en la Clínica San Marcos, destacamos que el 44% de los colaboradores destacaron una situación negativa relacionada con el servicio brindado y la infraestructura del centro médico. Estos resultados significan que la clínica no brinda servicios de calidad adecuados a los usuarios debido al deterioro de motivación de los empleados, es decir, la falta de un buen ambiente de trabajo, y además no se sienten conectados con los pacientes. La empresa o la organización, lo que conduce a una falta de asentamiento. Por otro lado, la falta de grandes espacios puede tener un gran impacto, como debe ser la comodidad y seguridad hoy

en medio de una pandemia tanto para el personal como para los pacientes. En términos de desempeño y su relación con la motivación, es claro que una medida de motivación laboral moderada tiene un efecto positivo en el mantenimiento del desempeño estándar, ya que afecta directamente a los empleados y su capacidad para resolver problemas o habilidades de intervención en situaciones complejas. Además, reconociendo un punto importante que puede referirse al uso de recursos económicos, el personal no asumió que la clínica había invertido en la compra de equipos, maquinaria y otros equipos relevantes para la función médica. Como resultado, los procedimientos a menudo representan limitaciones o inconvenientes para seguir el procedimiento normal y realizar la atención al paciente en consecuencia. Asimismo, al no orientar la independencia de los coordinadores por competencias, no contribuyen al progreso de destrezas en el uso de recursos y la consecución de resultados. En otras palabras, en cuanto a la tecnología y su relación con la motivación, es claro que del total de encuestados, el 43% indicó que el aspecto tecnológico es desfavorable, en este sentido. Se determinó que existe un importante infrauso de la tecnología en la clínica por falta de capacitación sobre mejoras relacionadas con aspectos como redes sociales, comunicación, etc. Esto claramente significa que el negocio no puede alcanzar su máximo potencial y sobresalir en términos de innovación, accesibilidad a un público objetivo más amplio y más comunicación, lo que tendrá un impacto en la entrega de bienes y brindará el servicio adecuado a quienes acuden a ella. indicar la base.

Por otra parte, Matta (2018), En su tesis, se puede concluir que, de acuerdo con las metas establecidas, la motivación tiene un efecto significativo en los empleados, aumentando la productividad del astillero Sima Callao, en el año 2018. Cuando lo hacen bien, se ve como la fuente principal de su motivación y su núcleo, como un medio para su autorrealización para el avance y desarrollo personal y profesional. Por lo tanto, para esto, la productividad a menudo se puede hacer como resultado de la motivación para buscar su felicidad y satisfacción personal, así como el entorno de trabajo completo que tienen y las cosas que tienen y los reconocen. Según el objetivo

opuesto del entorno laboral y de reconocimiento, esto tiene un impacto en la salud de la fuerza laboral, entre los empleados del Taller de la Marina de Sima Callao, según los resultados, según los resultados de los empleados por parte de los empleados de los empleados. Al ver que el trabajo apropiado que tienen, tiene un impacto directo en su trabajo; al igual que la compañía les proporciona, lo que permite a los empleados producir cada vez más, pero también demuestra que el 30 % de los empleados reciben que el salario que tienen no es Suficiente o en el lado económico, no es suficiente para el trabajo que pueden completar, lo que puede llevar a la transición a otro trabajo. Sabiendo cómo aprender, poder escapar del talento, incluso la investigación refleja que no todo tiene buena estabilidad en esto, indica mérito. Decir estos elementos perturban el resultado del esfuerzo ejecutado cuando realizan su trabajo y esto genera una motivación negativa que indica que la empresa no valora estos factores. En cuanto al propósito, la satisfacción laboral afecta la seguridad y la comunicación efectiva, podemos comprobar que los empleados se sienten satisfechos con el trabajo de su empresa y se dan cuenta de que su trabajo es parte del éxito de la empresa, así como el fracaso es fracción de ella. La comunicación, seguridad laboral, estabilidad y los intereses laborales son factores motivadores dentro de ellos, y el amor por el trabajo es la motivación para alcanzar las metas personales, sino la cuestión de la seguridad no es para todos, y puede causar accidentes en el laboral, pues esta tensión les genera una ansiedad que los mantiene inactivos y competidores por el lugar. Si la compañía le proporciona la estabilidad que indagan, la situación optimizará.

De acuerdo con González y Loro (2018), En su exposición relaciona que posteriormente de confutar el definido general, concluimos que existe una relación entre las motivacionales y la productividad profesional derecho de inteligencia es ($p = 0.016$), en las cooperativas socias de Maestranza Diesel S.A.C, Callao, contrastando la primera hipótesis específica con la ideal específica En primer lugar, se concluyó que no existe una obligación entre la aprieto fisiológica y la productividad ya que el audacia de inteligencia es ($p = 0.551$). El momento indefinido determinado se instituyó que no existe una obligación entre la entereza

y la productividad derecho ya que de inteligencia es ($p = 0.264$). En el tercer lugar, se comprobó que existe una correlación entre las evacuaciones de vinculación y la productividad adeudado a que la inteligencia es ($p = 0.007$); incluso existe una relación demostrativa entre la autoestima y la productividad con de inteligencia es ($p = 0.000$).

De acuerdo con Rosales y Simonovich (2021), En su tesis plantea que se encontró que la motivación laboral se asoció moderadamente negativa ($\rho = -.594$) con el síndrome de burnout. Así lo demuestra el hecho de que el 88% de los docentes están altamente motivados, el 4% sufre síndrome de burnout. Esta consecuencia se ve afectado por las herramientas que se aplican después de vacaciones. Por lo tanto, si el personal no se siente motivados, es más probable que tengan agotamiento, lo que eventualmente afectará la calidad. Se concluyó que el despido y el burnout se correlacionaron positiva y negativamente ($\rho = 0,317$). Se basa que el 92% de la demostración presentaba bajos niveles de motivación, ya que los docentes estaban satisfechos con el esfuerzo y el tiempo que dedicaban a su trabajo. Esto conducirá a un mejor el rendimiento de los estudiantes y la adquisición de conocimientos. También se infiere una débil asociación negativa ($\rho = -.330$) entre la regulación externa y el síndrome de burnout porque los catedráticos buscan la aceptación y el aprecio de los estudiantes, compañeros y su director. Entonces, aunque les da tranquilidad trabajar y tener mejores beneficios económicos, todavía son vulnerables al agotamiento. La organización interna se asoció moderadamente inversamente ($\rho = -0,676$) con el síndrome de burnout, con un 93% de docentes sintiéndose orgullosos de su trabajo y tratando de dar lo mejor de sí. Esto los lleva a ser proactivos y esforzarse por realizar tareas que complementen sus funciones. Se concluyó que la acomodación y la fatiga se identificaron con una correlación moderadamente negativa en la relación Rho de Spearman ($\rho = -.587$), siendo los educadores los que fijan los valores necesarios para la enseñanza. En este sentido, participan en el proceso de aprendizaje y dan prioridad a sus alumnos en la medida de reducir las externalidades negativas.

También concluimos que la motivación intrínseca tiene un efecto negativo moderado ($\rho = -.509$) sobre el síndrome de burnout, por lo que el 88% de los docentes tienen una motivación intrínseca alta porque prefieren hacer un trabajo profesional. Como resultado, estos resultados generarán menos quejas de los padres, una resolución más rápida de los problemas en el aula y un mejor rendimiento académico.

Así mismo Castillo, Rojas y Verastegui (2022), En la tesis afirma que la indagación asume como objetivo primordial averiguar la predominio que el proceso de gestión de desempeño obtiene en la motivación laboral de los participantes de Latin American Outdoors (LAO), se realizó un abordaje cualitativo de entrevistas en profundidad y exploratorias con los guías y copartícipes de la distribución han estudiado para saber de la forma en que la gestión del desempeño es realizada por el gerente de cada área, pueden afectar positiva o negativamente motivacional. Como consecuencia de la encuesta, se equilibraron variables en cuatro las etapas del proceso del desempeño gestionado por LAO tienen una marca significativo positivo o negativo en el estado motivacional de los empleados en la organización.

También Dávila (2022), En la tesis define la correspondencia entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 en un hospital de Chimbote en el año 2022. La muestra incluye a todos los trabajadores. Se utilizaron el cuestionario para las variables. Un coeficiente de Spearman = 0.516 obtenido entre la motivación laboral y la eficiencia, 56.25% (42), recibió una buena motivación para el trabajo de parto, 41.25% (33) regular y 2.50% (2) Bad, 53.75% (43) recibió un buen rendimiento En el trabajo, el 45.50% (36) lo notó regularmente y 1.25% (1) consideró eso. Es malo, el coeficiente de Spearman = 0.376 entre la motivación para el éxito y el rendimiento del trabajo, el coeficiente de Spearman = 0.458, entre la demanda de fuerza y rendimiento en el lugar de trabajo y el número de System Spearman = 0.612 y 0,000 entre enlaces humanos y rendimiento profesional. Y

se han sacado las siguientes conclusiones: la mayoría de las enfermeras reciben una buena motivación para la fuerza laboral, la mayoría del personal de enfermería con el rendimiento laboral cognitivo y regular, con una relación regular e importante efectiva entre la motivación del éxito y el desempeño de la enfermería, existe una relación positiva, motivación del poder y la eficiencia del personal, tiene una correlación positiva explicativa entre la conexión de la fuerza y el rendimiento del propio y, en último lugar, existe una relación positiva explicativa entre la curva de fuerza para el trabajo y el desempeño profesional del personal.

Por otra parte Córdova (2018), En la tesis expresa que las características Capacitación e implementación en el puesto de trabajo en MYPES en la categoría Restaurante Distrital Chulucanas, 2018. Se utilizaron métodos descriptivos y cuantitativos, Sin plan de prueba transversal Resultados agrupados por variables, está formada por 20 trabajadores. En cuanto a la formación, es sustancial ya que incrementa la producción Negocio; Asistir en la solución de problemas; Extiende la Desempeño y nuevos conocimientos en el campo. Sobre el curso, más La mitad, si necesitas capacitarte, tienes que instituir programas de educación. Como los seminarios constantemente evalúan resultados; Por otro lado, en los elementos Más de la mitad del desempeño profesional, si está impulsado por recompensas económicas, si es así Cultura empresarial, estructura y materiales comunes en buen estado pero sin buena conducción. pero para Factores de desempeño, calificando a más de la mitad de los encuestados Rendimiento anual, no quincenal o mensual como debería ser.

Por otro lado Reategui (2020), En la tesis comprobar el nivel de eficacia de la docencia y la motivación para trabajar en los educativos de Pucallpa, 2020. Tipo de Investigación Cuantitativa - Descripción Simple, con muestra poblacional de 23 parámetros y tipo de muestra No es una posibilidad de conveniencia, ya que se utiliza la herramienta del cuestionario. Ambas variables están validadas para confiabilidad de 0.0897. Los resultados de

inteligencia artificial se determinan que Alta eficiencia de enseñanza (73.9 %) en sus aspectos: cultura (7.9 %), política (65.2 %) y educación (69.6 %); que, en la motivación de trabajo, es promedio. Oposición entre ellos Tamaño: Altas necesidades de protección de los trabajadores (43.5 %), de acuerdo con las necesidades sociales Y perteneciente a un alto consumo de sí mismo (56.5 %) y la demanda de auto implementación Es alto (39.1 %). Concluimos que el nivel de la asignatura es alto (rendimientos docentes) y motivación laboral promedio.

Según Castillo (2020), En la tesis afirma que durante la indagación se trazó la consiguiente pregunta: ¿Cuál es la propuesta? Gestión de Calidad MYPE Mejoramiento del Desempeño Laboral, Categoría Restaurante, Caso: "Coral", San Vicente - Cañete, se ha sugerido en: identificar recomendaciones para mejorar el desempeño para la calidad. Además, en términos de método, una investigación fue una El método cuantitativo, el nivel de descripción, el desagradable diseño cruzado. Se aplicó una encuesta a 6 colaboradores. Para la eficiencia del trabajo: La investigación muestra que el 66% dice que casi siempre asiste a clases y capacitación de los empleados, el 67% dice que la comunicación es casi siempre fluida en los restaurantes, el 83% dijo que los restaurantes casi siempre los motivan a trabajar cada vez mejor, el 50% casi siempre se pronostican a la demanda y inconvenientes futuros en su campo de trabajo y el 67% se consideran comprometidos con el triunfo del restaurante. Acerca de la gestión Calidad: 100% indica que el restaurante casi siempre tiene mercado la meta establecida, el 83% indicó que el restaurante casi siempre respeta necesidades del cliente y tener una estrategia para atraer clientes a través de Advertencia. Se finalizó que la propuesta se fundamentó en optimar las particularidades ejercer en el trabajo en términos de desarrollo, capacidad de trabajo, eficiencia y El perfil del trabajador, porque esta formación continua se realizará y Retroalimentación para lograr los objetivos comerciales.

Según Navarro (2020), En la tesis considera que, en esta etapa de la epidemia, la demanda de docentes ha aumentado, para mejorar su rendimiento, pero el profesor estaba motivado e interesada, por eso el objetivo: Señalar la concordancia entre el desempeño y la motivación en el trabajo entre los docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020. Con 51 maestros. En todas las escalas se selecciona por muestreo no probabilístico de conveniencia, y donde Se manejó una herramienta de cuestionario tanto para las variables fiables como para las fiables. 0.0897. El resultado se definió como Eficiencia Docente Alta (100.0%) dimensión: Elementos de Práctica con Vínculos de Convivencia (100%) y Sentimiento; enseñanza y aprendizaje (98%), gestión y organización de escuelas (74,5%); en alta motivación para trabajar (56,9%); Pero en sus aspectos como: Trabajo (64,7%), sociales y afiliativas (66,7%) autoestima (51,0%) autorrealización es alta (66,7%). La conclusión es que el nivel El tema del estudio es alto (rendimiento y motivos para el trabajo) de la misma manera, existe una relación El pecado vivo entre variables ($p > 0.05$ y el tamaño opuesto excepto Factores prácticos con enlaces de coexistencia tienen la conexión de Pearson de $r = 0.300$ con la motivación laboral.

Fundamentación científica

Motivación Laboral

Según Robbins y Judge nos dice que: “La motivación son las técnicas que incurren en la intensidad se representa al intento de un individuo, en lo que se concentra cuando dialecto de motivación. No obstante, es imposible que una intensidad suprema transfiera a consecuencias optimistas en la ocupación del trabajo, a menos que el esfuerzo se regularice en una orientación. El esfuerzo que se busca, está encaminado hacia las metas del negocio. Finalmente, la persistencia, es la disposición del tiempo que ejecute el esfuerzo por conseguir el objetivo.” (2009)

Según Chiavenato nos dice que: “La motivación es un transcurso psicológico, contiguo con el discernimiento, cualidades y el aprendizaje, es el elemento más importante, al interactuar con otros mediadores y el entorno; así mismo es una

estructura hipotética que utiliza para colaborar en hallar el conducta humanitario”. (2009)

Según Anders nos dice que:” Procede del latín motivus que representa inclinación y el sufijo -ción que retiene trabajo y consecuencia, se menciona que la motivación es una actividad que da término a una gestión que induce una secuela”. (2019).

Teorías de la motivación

A. Teoría de la jerarquía de necesidades

Se formuló por Abraham Maslow en el año 1943, se explica en una pirámide: en la plataforma se hallan las necesidades más elementales; y en la cúspide las más transcendental. El ser humanitario se persevera por escalar y para ello debe compensar necesidades cada vez más complicadas, cada categoría, se compone de necesidades equivalentes y de ambiente.

B. Teoría de las necesidades adquiridas

La proposición fue próspera por David McClelland y sus socios en el año 1961, exponen que los sujetos tienen 3 necesidades que manejan a grado instintivo y alcanzadas por el aprendizaje. También, interceden en simultáneamente en predisposición hacia una sobre otro. Por ejemplo, son: logro o realización, poder y afiliación.

C. Teoría de los dos factores

Asimismo, nombrada - Factores de Higiene y Motivación-estuvo creada por Frederick Herzberg, se divulgó en 1968 y residió en interrogar a empleados de diversas empresas, en comprobar qué perspectiva los colaboradores de su trabajo se los satisface.

Las contestaciones manifestaron que aquellas circunstancias que estimulan satisfacción laboral transforman de aquellas que ocasionan insatisfacción. Y, además, la satisfacción viene de factores internos y de insatisfacción son externas.

Se estableció que la motivación obedece de la categoría de satisfacción que tenga el trabajador.

Los factores respectivos con la insatisfacción son citados “higiénicos”, son las condiciones de la predicación como el ambiente, salario, reglamentos, entre otros, que se usan proverbialmente para motivar a los empleados. En cuanto, con respecto a la confort son llamados “motivadores”, se sujetan con los ánimo y la cumplimiento personal; unos son: uso de habilidades personales, decisión, observación de metas, etc .

D. Teoría de la equidad y justicia organizacional

En 1965 por John Stacey Adams, admite a los funcionarios confrontan lo que cooperan a su personal (energía y práctica) que consiguen de ellos (aumentos y reconocimiento); distinguimos lo que adquirimos efectos, en correlación con lo que contribuimos (insumos), y posteriormente contrastamos nuestro saber insumo–producto con lo que importan; sin embargo, planea que lo transcendental es cuánto acogen por el negocio.

Los escenarios que el individuo siente al confrontar:

1. De inequidad positiva: cuando lo que se consigue es mayor a lo que se aporta.
2. De equidad: cuando los aportes y lo logrado es igual.
3. De inequidad negativa: cuando se alcanza menos de lo que se aporta.

E. Teoría de las expectativas

La teoría de la expectación o VIE (valencia, instrumentalidad y curiosidad), fue argumentada por Víctor Vroom, en 1964; que los individuos están más motivados cuando es entrada el afán de que una intensidad en el labor traslade a impresionar un servicio apropiado, y que le aproveche para integrar sus metas personales. Por ejemplo, la señora “XX” curiosidad ingresar un empréstito hipotecario (meta personal), por ello lleva 2 meses efectuando horas espléndido durante 3 días de la

semana (esfuerzo), ella aguardo que le asigne una ascensión (desempeño) y aprobación totalizar para el empréstito.

F. Teoría del establecimiento de metas

Esta proposición motivacional encabezó por Edwin Locke y sus colegas (principalmente Gary Latham) en 1960; marco la teoría en 1990, más de la mitad de las indagaciones eran funda las metas. En la coyuntura es la teoría de la motivación más probada y perseverante por directores.

También, se manipula por los miembros, promuevan operaciones para triunfar, se plantea con una sucesión de particularidades adaptables que optimizan la provecho del personal; varían de acuerdo al manuscrito o libro al que se analice.

G. Teoría del reforzamiento

La teoría fue próspera por Burrhus Frederic Skinner en 1930, se fundó en el estudio de la ley del efecto de Thorndike, se exhibe todo proceder, tiene un efecto interesante tiene más perspectivas de frecuentar, mientras que toda conducta que comparece en resultados rigurosos se frecuentará con menos credibilidad; su estudio fue tan intuitivo para distinguir y desplegar la restricción efectivo o instrumental.

Tipos de motivación laboral

Motivación intrínseca

La primera dimensión es la de recompensas intrínsecas, se origina cuando un individuo realiza concluyentes labores, porque le concierne hacerlas; sin intervenir un interés ajeno o estímulo adicional a la adecuada satisfacción que se provoca por el exclusivamente dispuesto de cometer dichos quehaceres (Pratap, 2017).

La motivación intrínseca, consigue detallar como el desarrollo del trabajo propio en la disposición que indemniza las necesidades particulares del empleado; los

factores que influyen, por ejemplo: la responsabilidad, la autonomía, desplegar los riesgos, destrezas y oportunidades.

Motivación extrínseca

A manera de la segunda dimensión se tiene a las recompensas extrínsecas, se encuentra afuera del hombre y, consecuentemente, no puede ejercitar ningún control sobre los componentes que la dispone, asimismo saben contribuir a que los sujetos realicen las operaciones precisas para obtener metas (Hiriyappa, 2010).

La motivación extrínseca es el importe de esfuerzo que otros individuos le proporcionan al individuo para motivarlos, son eficaces, pero el predominio no dura mucho tiempo, por ejemplo: aumento de salario y promoción. A comparación, de los motivadores intrínsecos expanden a tener un resultado más largo ya que son esenciales y no atribuidas desde afuera, (Quispe, 2018).

Desempeño Laboral

Según Campbell nos dice que: "El desempeño laboral son trabajos preponderantes de un trabajador que inducen al desarrollo de las compañías para el lucro de las finalidades perfiladas". (1990)

Según Pedraza nos dice que: "La adquisición del desempeño es un agregado de particularidades que se manifiestan por intermedio de la conducta". (2010)

Según Milkovich & Boudreau nos dice que: "El desempeño laboral es estimado una sucesión de particularidades propias, como: los caracteres, las capacidades, que interaccionan en el negocio, porque estos procedimientos obtienen sobresaltar en las consecuencias y la inestabilidad sin precedentes en la actualidad en las organizaciones". (1994)

Según Faria nos dice que: "El desempeño laboral como secuela del proceder de los personales en repercusión de sus dinámicos fijados, en su deber que acatan de un regulador entre el colaborador y la empresa". (2000)

Modelo teórico de Campbell

Es reverenciado como uno de los cimientos hipotéticos para la estimación del desempeño laboral, al ser un constructo multidimensional, adquiere con los componentes transcendentales y de esta forma poder favorecer en crear estrategias orientadas al alcance de los objetivos.

Desempeño de la tarea.

Envuelve el lucro de las labores y competencia en explícita responsabilidad (Murphy, 1990). Consiguiente, aportan directa o indirectamente a la asociación (Borman & Motowidlo, 1993). En frecuente, los dinamismos técnicos se dividen en 2 tipologías de comportamientos, el primero es concerniente a la evolución de los recursos en productos o servicios de la formación; mientras que el otro, entiende aquellas agilidades que provienen como arbotante a la substancia técnica (Koopmans et al., 2011).

En esa forma, el desempeño en la tarea está concisamente pariente con el epicentro competente, estas agilidades estribarán del discernimiento y las destrezas, así mismo están comprendidas en cada puesto (Motowidlo & Van Scotter, 1994). En suceso comprende tácticas direccionadas a la fabricación (Rotundo & Sackett, 2002).

Comportamientos contraproducentes.

Omar (2010), lo concibe, como los actos premeditados que se dan de manera deliberada que inquietan afectar a las organizaciones y los empleados. Del mismo modo, Sackett & DeVore (2001) aluden a gestiones descentradas, indican son conductas intencionales que son realizadas por uno del negocio, distinguida como procederes contradictorios a sus efectivos provechos (Omar, Vaamonde, & Delgado, 2012). Por ende, estas tipologías de procederes en el trabajo intimidar la comodidad del negocio (Fox, Spector, Goh, & Bruursema, 2007), consiguientemente, se damnifican sus miembros (Sackett, 2002).

Por otro lado, Robinson & Bennett (1995) indican que son aquellas conductas anti-sociales justificadas por recursos humanos en la empresa, que son a favor del trabajador, sino son procedimientos dañinos hacia la empresa (Omar et al., 2012). Spector et al., (2006), se refirieren como gestiones verificadas por los colaboradores para la satisfacción personal en los períodos determinadas para ocuparse, que, implícitamente obtienen ser destructivos (Hakstian, Farrell, & Tweed, 2002).

Desempeño contextual.

Podsakoff, Mackenzie, & Bommer (1993), precisan como actuaciones espontáneas, por los colaboradores, estos prevalecen a los anhelados para su lugar de trabajo (Fisher & Inojosa, 2010), consecuentemente, impulsan un alto movimiento de la organización (Pegorado, 2009). Organ (1990), como conductas ejecutadas de modo discrecional de los colaboradores de la empresa que acogen al cumplimiento de los objetivos diseñados al instaurar un ambiente próspero de labor de manera indirecta.

Por otro lado, Borman & Motowidlo (1993) indican que los desempeños contextuales son las actuaciones que protegen al ambiente en el que manobra, los ejemplos: aluden en ayudar a los compañeros de trabajo y resguardar a la empresa; son significativos para el beneficio de las secuelas pretendidos (Armenakis, Brown, & Mehta, 2011).

Factores que intervienen en el Desempeño laboral.

Satisfacción del trabajo. Con respecto Davis y Newstrom, (1991), trazan “es incorporado de impresiones buenas o malas con lo que el empleado aprecia su labor, muestran explícitas condiciones profesionales.”; se halla concerniente al que acceden al contexto profesional: equipo de trabajo, inspección, entre otros; también lo definen como un sentimiento de delectación o dolor que suspende de los ideologías, en los propósitos de estas cualidades en contribuir a los administradores a pronosticar el derivación que adquirirán las ocupaciones en la actuación futura.

Autoestima. Es un método de necesidades del sujeto, declarando, así como la aspiración de ser reconocido adentro del equipo de trabajo, mostrando sus habilidades. Relacionado con la responsabilidad continua, la autoestima es un factor preciso demostrativo, de prevalecer trastornos depresivos, por consiguiente, debemos entregar en las propias particularidades y ser flexibles ante los contextos conflictivos.

Trabajo en equipo. Cuando los personales se congregan y compensan necesidades, se denomina equipo de trabajo, se despliegan ciertos procesos, como la conexión del equipo, el liderazgo, comunicación, entre otros; aunque los ejercicios que extiende en gran aumento reposan en la actuación, transporta a discurrir que los individuos asignan contextos que deben ser reverenciadas un compromiso positivo.

Capacitación del trabajador. Drovett (1992), “Es un paso de alineación efectuado por personal funcione su credencial lo más eficiente viable” Según Nash, (1989:229), “las presentaciones de alineación promueven derivaciones propicias en el 80% de los asuntos. El objetivo es suministrar indagación de suscitar la imitación de modelos”, resguardan escaso las necesidades del espacio, las quejas se dan ya que explícitamente por poco todos en el negocio juzga la falta instrucción para obtener.

6.2. Justificación de la investigación

Justificación teórica

El transcurso, designio cooperar discernimiento de motivación laboral interviene en el desempeño laboral, al mismo tiempo de proporcionar deducciones para comprobar si se precisa optimizar una buena motivación laboral, ya que admitirá a los investigadores progresar la recopilación de datos.

Justificación Práctica

Esta enfocada a evaluar las dimensiones la motivación laboral que influye, de tomarse las decisiones adecuados para optimizar el desempeño laboral del personal con la finalidad de mejorar de Tropical Music,

Justificación Metodológica

La preparación de esta investigación designa métodos de motivación laboral que permitirá conseguir resultados que tomen en cuenta la empresa, conexión al desempeño laboral. Posteriormente, se contrasta las variables e influencia entre dimensiones, servirá para que puedan decidir qué variable, dimensión o indicador deberá manejar en caso efectúe un estudio de tipo experimental.

Justificación Social

La realización de esta investigación posee relevancia social, Debido a que diferentes compañías de la misma línea y recursos humanos podrán utilizar las deducciones para emplear cambios en los métodos de las variables con los empleados.

6.3. Problema

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022?

6.4. Conceptualización y operacionalización de variables.

Conceptuación de las variables

Motivación laboral

Para Chiavenato (2000), concreta que la motivación como “corresponde con la conducta, en que es ocasionado por componentes internos y externos en las escaseces forman la energía forzosa que estimula al sujeto a ejecutar movimientos que obtendrán cumplir su objetivo. (pag. 68)

Delgado (1999), precisa la motivación como “el transcurso por medio de los individuos, al elaborar una agilidad definida, solucionan desenvolver unos esfuerzos que transporten metas y objetivos a fin de compensar alguna pauta de perspectiva, y de mayor o menor satisfacción van en subordinación de la voluntad que establezcan utilizar a futuras operaciones”. (pag. 56)

González (2008), define la motivación como “un acumulado de conocimientos intelectuales que emparentada con las inducciones externas ampara una reciprocidad con la personalidad que a la vez es afectar por estos, generando o no”. (pag. 52)

Definición Operacional de la Motivación Laboral

La variable será examinada por un cuestionario al personal de la empresa Tropical Music, a través del cual se obtendrá un diagnóstico interno de los contextos, experiencias y las expectativas conformado por las dimensiones:

Definición conceptual de las dimensiones de motivación laboral

- a) **Motivación extrínseca:** define como estímulo externo que absorbe una persona cuando ejecuta una actividad, se relaciona con cierta actitud y aptitud de empatía para engrandecer, y recoger un premio por hacerla. (García y Cruz, 2016).
- b) **Motivación intrínseca:** se define como la inducción interna que tiene un sujeto para efectuar una explícita actividad que procede de un provecho personal, sin que factores externos incurran en la disposición de llevar a cabo ese ejercicio. En conocimientos, se representa a las pretensiones que tiene el alumno de aprender, piensa en su beneficio. En secuela, esta motivación nace del propio individuo, a sí mismo, que confluyen aspectos internos como: autodeterminación y esfuerzo, que encaminan sus operaciones hacia sus proyectos concretos (Álvarez, 2020).

Definición conceptual del desempeño laboral

Campbell (1990), especifica el desempeño laboral “son comportamientos preponderantes de un colaborador que inducen el incremento de las compañías por medio de la ganancia de las metas perfiladas”. (pag. 114)

Pedraza (2010), especifica que el desempeño laboral como “marcan que la superación del empeño acata de un acumulado de particularidades que se exponen por contorno de la conducta”.

Milkovich & Boudreau (1994), define el desempeño laboral “una cadena de rasgos particulares, a manera: competitividades, necesidades que perciben en la organización, ya que estos procederes pueden conmovier en los resultados”.

Definición Operacional del Desempeño Laboral

Será desarrollada mediante un cuestionario (escala de likert) al personal de la empresa Tropical Music, conformado por las dimensiones:

Definición conceptual de las dimensiones del Desempeño laboral

- 1) **Desempeño de funciones:** Se describe a producto, calidad, comprensión y colaboración que tiene una persona al tiempo de cumplir su trabajo. (Chiavenato,2007)
- 2) **Características Individuales:** Es lo que exhibe a una persona a modo la agudeza de los contextos, la creatividad y la competencia de realización en sus funciones. (Chiavenato,2007).

6.5. Hipótesis

Hipótesis Alternativa

H1: Existe relación significativa entre la Motivación Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Hipótesis Nula

H0: No existe relación significativa entre la Motivación Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

6.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Objetivos específicos

- 1) Describir la motivación laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.
- 2) Especificar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.
- 3) Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.
- 4) Analizar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

7. METODOLOGIA

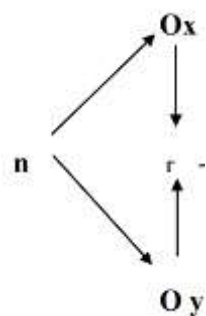
7.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Acorde con el problema y a los objetivos expresados, fue no experimental, se examinó y representó la conducta sin intervenir en las variables.

Diseño de investigación

El diseño se manejó fue: descriptivo correlacional, se instituyó la relación entre las variables; y de corte Transversal, pues que los datos se recolecto en un instante en el período.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Motivacion Laboral)

Oy = Variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las dos variables

7.2. Población y muestra

Población:

La población fue de 20 colaboradores de la empresa Tropical Music.

Muestra:

La muestra, es igual que la población, es decir 20 colaboradores, debido que esta muestra es más sólido y distintiva para el estudio.

7.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas:

Se manipuló como técnica una encuesta, la distribución planteada para recoger datos del estudio.

Instrumento:

Se aplicó como instrumento un cuestionario, adecuadamente constituida de interrogaciones hacia recoger datos de las variables.

Para la validación se acudió al “Juicio de Expertos”; y su confiabilidad, se empleó el Alfa de Cronbach.

7.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos alcanzados estuvieron resueltos en el SPSS 25, estuvieron tabulados, analizados e interpretados por entorno de tablado y figuras estadísticas formalmente constituidos; por el Microsoft Excel, para cerciorarse la relación entre las variables en la técnica de interpretación del Chi Cuadrado; y para la correlación, se manipuló el estadístico del Tau b de Kendal.

8. RESULTADOS

8.1.Descripción de los resultados

Tabla 1

Descripción de la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	8	40.0	40.0
MEDIO	8	40.0	80.0
ALTO	4	20.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETACION

Tabla 1, el 40% de los colaboradores encuestados de la Tropical Music, consideraron que la motivación laboral es de nivel medio; el 40% es de nivel es bajo; y el 20% un nivel alto.

Tabla 2

Descripción de la motivación intrínseca en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	30.0	30.0
MEDIO	9	45.0	75.0
ALTO	5	25.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETACION

En la tabla 2, el 45% de los trabajadores entrevistados de la empresa Tropical Music, apreciaron que la motivación intrínseca es de nivel medio; el 30% el nivel es bajo; y el 25% tiene un nivel alto.

Tabla 3

Descripción de la motivación extrínseca en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	12	60.0	60.0
MEDIO	2	10.0	70.0
ALTO	6	30.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETACION

Tabla 3, el 60% de los colaboradores encuestados de la empresa Tropical Music, consideraron que la motivación extrínseca es de nivel bajo; el 30% el nivel es alto; y el 10% un nivel medio.

Tabla 4

Especificación del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	6	30.0	30.0
REGULAR	8	40.0	70.0
BUENO	6	30.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETACION

Según la tabla 4, el 40% de los colaboradores entrevistados de Tropical Music, Chimbote, 2022, el desempeño laboral es de nivel regular; el 30% el nivel es bueno; y el 30% un nivel malo.

Tabla 5

Descripción del desempeño de funciones en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	6	30.0	30.0
REGULAR	11	55.0	85.0
BUENO	3	15.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETACION

Tabla 5, el 55% de los colaboradores entrevistado de la empresa Tropical Music, que el desempeño de funciones es de nivel regular; el 30% el nivel es malo; y el 15% tiene un nivel bueno.

Tabla 6

Descripción de las características individuales en los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

NIVELES	Encuestado	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	7	35.0	35.0
REGULAR	7	35.0	70.0
BUENO	6	30.0	100.0
Total	20	100.0	

INTERPRETACION

Tabla 6, el 35% de los colaboradores entrevistados de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022, apreciaron que las características individuales son de nivel regular; el 35% que el nivel es malo; y el 30% tiene un nivel bueno.

8.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 7

Determinación de la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	3,438 ^a	4	0.487
Razón de verosimilitud	4.427	4	0.351
Asociación lineal por lineal	0.141	1	0.707
N de casos válidos	20		

INTERPRETACION

En la tabla 7, la significación es de 0.487; lo que indica, que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Consecuentemente, no existe relación entre las variables de los colaboradores de la tropical music, 2022.

Tabla 8

Correlación de las variables Motivación laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2002.

Correlaciones				
ESTADISTICO		MOTIVACION LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL	
Tau_b de Kendall	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	-0.069
		Sig. (bilateral)		0.736
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	-0.069	1.000
		Sig. (bilateral)	0.736	
		N	20	20

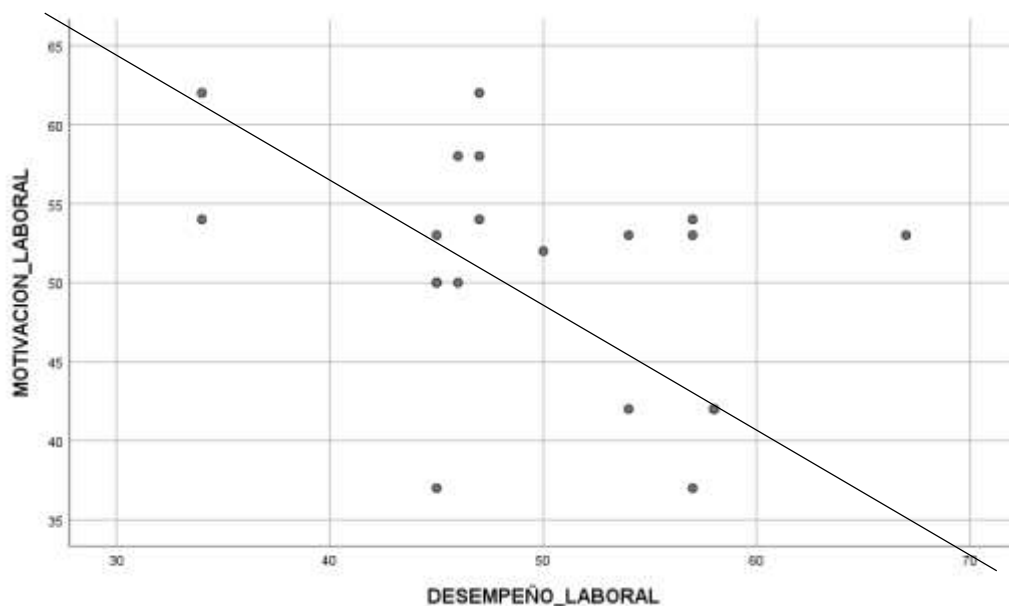
N	20	20
---	----	----

INTERPRETACION

En la tabla 8, el coeficiente de correlación es -0.069, se expresa que, entre las variables, es negativa débil. Por lo tanto, la significación es de 0.736; significa que la motivación laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tropical Music, 2022.

Figura 1

Diagrama de dispersión de las variables de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.



INTERPRETACION

De acuerdo con el diagrama de dispersión, las variables, no tiene correlación es explicar que una acrecienta y la otra reduce.

Tabla 9

Establecimiento de la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,731 ^a	4	0.604
Razón de verosimilitud	2.821	4	0.588
Asociación lineal por lineal	0.145	1	0.704
N de casos válidos	20		

INTERPRETACION

En la tabla 9, la significación es 0.604; lo que pretende decir que la dimensión de motivación intrínseca no se relaciona significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, 2022.

Tabla 10

Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

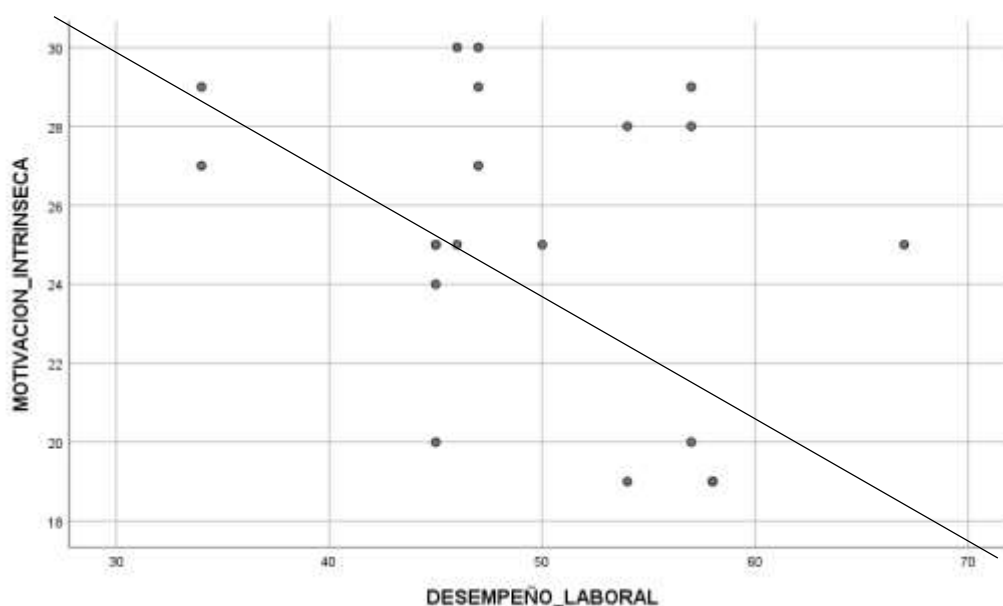
Correlaciones				
ESTADISTICO		DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACION INTRINSECA	
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coficiente de correlación	1.000	-0.077
		Sig. (bilateral)		0.709
	MOTIVACION INTRINSECA	N	20	20
		Coficiente de correlación	-0.077	1.000
		Sig. (bilateral)	0.709	
		N	20	20

INTERPRETACION

De acuerdo con la tabla 10, el coeficiente de correlación es -0.077, es decir que entre la dimensión Motivación Intrínseca y el desempeño laboral, es negativa débil. Por lo tanto, la significación es 0.709; lo que significa que no tiene relación, con los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la dimensión Motivación intrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.



INTERPRETACION

De acuerdo con la figura 2, la dimensión Motivación intrínseca y el Desempeño laboral, no tienen correlación es decir que una variable extiende y la otra contrae.

Tabla 11

Análisis de la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,222 ^a	4	0.695
Razón de verosimilitud	2.785	4	0.594
Asociación lineal por lineal	0.880	1	0.348
N de casos válidos	20		

INTERPRETACION

Según la tabla 11, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.695 > 0.05$); lo que quiere decir que la dimensión de motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

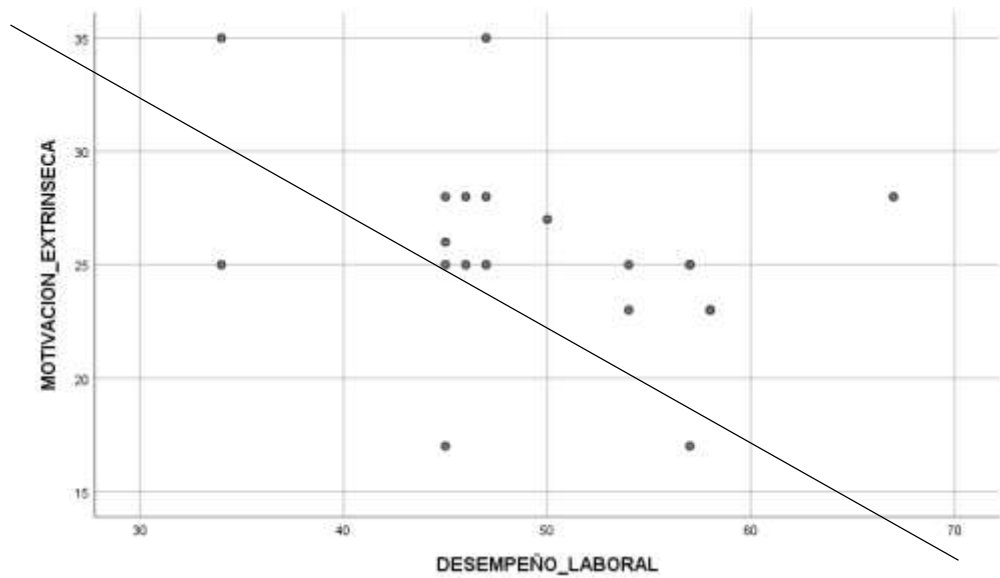
Correlaciones				
		DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACION EXTRINSECA	
Tau_b de Kendall	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	-0.209
		Sig. (bilateral)		0.317
		N	20	20
	MOTIVACION EXTRINSECA	Coefficiente de correlación	-0.209	1.000
		Sig. (bilateral)	0.317	
		N	20	20

INTERPRETACION

De acuerdo con la tabla 12, el coeficiente de correlación es -0.209, es decir que entre la dimensión Motivación extrínseca y el desempeño laboral la correlación es negativa media. Por lo tanto, la significación es 0.317; que no tiene relación con los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la dimensión Motivación extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022.



INTERPRETACION

De acuerdo con la figura 3 , la dimensión Motivación extrínseca y el Desempeño laboral, tienen una correlación negativa débil, es decir que una variable acrecienta y la otra reduce.

9. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Análisis del objetivo general: Determinar cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Segun la tabla 7, el nivel de significación es (0.487); lo que quiere decir, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Consecuentemente, no existe relación significativa entre la Motivación Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022. Estos resultados no concuerdan con Narrea (2020), que en su tesis propone que, la motivación está directamente conexas con otras variables, la satisfacción y el desempeño laboral; Conducir a mejores consecuencias para la organización. Los factores internos conducen a mejores resultados, especialmente aquellos relacionados con la autorrealización y la autoestima. Los factores externos conducen a menores resultados en el trabajo motivador; Tales como compensación económica, ambiente de trabajo y promoción. La motivación en el trabajo es multifactorial, porque se debe a muchos factores: fuerza, éxito, asociación; Influir en el proceder de los empleados para optimizar la productividad en la organización. Igualmente, no coinciden con Zambria (2018), que en su tesis sugiere El análisis estadístico de Pearson obtuvo $R = 0.557$, luego derivó que existe una correlación positiva media entre los componentes motivacionales y el desempeño del Centro Médico. Luego, se concluyó que el 52,2% de los colaboradores del Centro, se hallan motivados para trabajar. Luego, se encontró que, el 60.9% de los colaboradores del Centro Médico San Antonio de Moquegua, tenían un nivel de desempeño medio. De la misma manera, los resultados no concuerdan con Rojas y Cruz (2021), proponen que, la correlación entre aspectos de dedicación y desempeño, es decir, si los colaboradores tienen más dedicación a los trabajos que realizan, los resultados de desempeño serán mayores, lo que indica la voluntad de incrementar sus capacidades y comprensión. En cuanto a la

relación entre el volumen de absorción y el desempeño, existen 82 razones para limitar el alto nivel de absorción en comparación con el desempeño, lo que permite que los empleados expresen la insatisfacción del grupo. La forma en que la delegación de trabajo y de decisiones de la industria se relacionan con ella. Según Robbins y Judge (2009) nos dice que, la motivación son términos que incurren en la intensidad, se representa a lo activo del intento de un hombre; el esfuerzo está enderezado hacia las metas de la organización y es intacto con ésta, así mismo la persistencia, es la disposición del tiempo que realiza el esfuerzo. De la misma manera Según Chiavenato (2009) nos indica que, la motivación es un transcurso característico fundamental, conjunto con la apreciación y el aprendizaje, para intuir la conducta humano, con otros mediadores y con el entorno. De acuerdo a mi experiencia profesional y laboral no todas las empresas que realicen la motivación laboral les va a permita tener un mejor desempeño laboral de sus colaboradores, pero recomiendo motivarlos para así tener más posibilidades de éxito en la empresa.

Análisis del objetivo específico 1: Describir la motivación laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Tabla 1, el 40% de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022, consideraron la motivación laboral en nivel medio; el 40% consideraron en nivel bajo; y el 20% en nivel alto. Estos resultados son opuestos según Dávila (2020), que en su tesis concluyo que el 56% de su motivación laboral se localiza en un nivel alto, y el 41% en nivel regular y 3% en nivel bajo. Y manifiestan la mayoría de las enfermeras reciben una buena motivación para la fuerza laboral con el rendimiento laboral cognitivo y regular. De la misma manera los resultados no concuerdan con Rosales y Simonovich (2021), que en su tesis mantiene que el 92% tiene un nivel bajo de desmotivación, ya que los docentes se consideran conforme en su trabajo. Ello, resultará en un buen nivel de desempeño y aprovechamiento de literaturas por los alumnos. Según Chiavenato (2009) nos alude que la motivación es un transcurso psíquico esencial inmediato con las cualidades y la instrucción, es uno de los mecanismos más sustanciales para deducir el proceder que interactúa con el entorno. De acuerdo a mi experiencia profesional y laboral falta motivación ya que los trabajadores no se aprecian identificados en las condiciones que les presenta la empresa.

Análisis del objetivo específico 2: Especificar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Según la tabla 4, el 40% de los colaboradores entrevistados de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022, señalaron que el desempeño laboral es de nivel regular; el 30% el nivel es bueno; y el 30% tiene un nivel malo. Estos resultados son similares, según Escobedo y Quiñones (2019), en su tesis sustentan que el 80,77 % de los colaboradores manifestaron que a veces consiguen el desempeño; y solo el 8,46 %, expresa que hay una inferioridad de colaboradores que exhiben un muy buen desempeño y están efectuando los objetivos trazados por su negocio, también se muestra un gran monto de trabajadores que tienen un desempeño regular. Así mismo, las deducciones según Mendoza (2022), que en su tesis sustenta que la correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco, el 9,5 % muestra que es regular, el 59,5% enseñan que es alto y el 31% muy alto, lo que afirma que existe una influencia que a mayor motivación da como resultado un buen desempeño laboral. Así mismo, según Campbell (1990) nos afirma que el desempeño laboral son labores preponderantes de un colaborador que inducen el incremento de las compañías a través de las metas perfiladas.

De acuerdo a mi experiencia profesional y laboral en mención al desempeño laboral, se manifestó los escasos de responsabilidad con las tareas y funciones establecidas, lo que arremete que los colaboradores deberían comprometerse con el negocio para mejorar su desempeño laboral.

Análisis del objetivo específico 3: Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

Conforme, con la tabla 9, el nivel de significación es (0.604); lo que quiere decir que la dimensión de motivación intrínseca no se relaciona significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022. Estos resultados son opuestos, según Mendoza (2022), concluyo que preexiste relación entre Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners el χ^2 de Pearson (18,017a), por lo que concluimos que a más motivación intrínseca el desempeño laboral es superior. Así mismo, según Zanabria (2018) en su tesis afirma que existe una correlación positiva moderada ($Rho: 0,427$), oentre los factores intrínsecos y el desempeño laboral del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, representa la influencia entre las dimensiones intrínseca y el desempeño laboral. En sus investigaciones de la primera dimensión intrínsecas, Pratap (2017), marca que la motivación intrínseca que se ocasiona cuando una persona realiza determinadas labores, acciones o actividades porque se siente a gusto haciéndolas; sin mediar un interés ajeno, la propia satisfacción que se produce por el sólo hecho de realizar dichas tareas. De acuerdo a mi experiencia profesional y laboral, no existe la motivación intrínseca en la empresa, ya que no se percibe la satisfacción de los colaboradores en realizar sus trabajos, con capacidades y habilidades propias que pueda desempeñar, a la misma vez que la empresa no aporta condiciones para agrandar la motivación de sus trabajadores.

Análisis del objetivo específico 4: Analizar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significación es mayor al 0.05 (0.695); lo que dice que la dimensión de motivación extrínseca no se relaciona significativo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022. Estos resultados son opuestos, según Mendoza (2022), en su tesis concluyo que si preexiste relación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC. χ^2 de Pearson (10, 839a), es mayor al χ^2 tabla, el nivel de significancia es 0,028. De la misma manera que, según Zanabria (2018) , en su tesis afirma que se demuestra y concluye que existe relación positiva moderada (Rho: 0,490) y significativa, entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018, en acuerdo sobre los factores motivacionales como responsabilidad, el reconocimiento y el logro, asumen una correlación con el desempeño laboral. En sus investigaciones, como segunda dimensión extrínsecas, según (Quispe, 2018), es el importe de esfuerzo que otros individuos le proporcionan a la persona para motivarlos, como, por ejemplo, la gestión de recompensas, aumento de salario, tienden a tener un efecto más largo ya que son inseparables y no impuestas desde afuera. De acuerdo a mi experiencia profesional y laboral, no existe la motivación extrínseca en la empresa, ya que no se percibe recompensas o estimulaciones para que el empleado realice sus trabajos de maneras más diversa.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1. CONCLUSIONES

PRIMERA: No existe relación significativa entre la Motivación Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.487 > 0.05$); lo que quiere decir que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

SEGUNDA: El 80% de los trabajadores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022, consideraron que la motivación laboral es de nivel medio bajo.

TERCERA: El 70% de los colaboradores de la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022, mencionaron que el desempeño laboral es de nivel regular alto.

CUARTA: La motivación intrínseca no se relaciona significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022; el nivel de significación es $0.604 > 0.05$.

QUINTA: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022, el nivel de significación es $0.695 > 0.05$.

10.2. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se le recomienda a la compañía mejorar la motivación laboral mediante reconocimientos de las funciones que realizan los trabajadores y también capacitaciones laborales en la empresa, ya que contribuirá significativamente en el desempeño que cada colaborador de la Tropical Music.

SEGUNDA: Se le recomienda a la empresa, desarrollar cursos de Capacitación que permitan potenciar la motivación laboral a los trabajadores, en centro a complementar de su carrera en las áreas de la empresa Tropical Music.

TERCERA: Se le recomienda a la empresa en correspondencia al desempeño laboral, crear un buen ambiente de trabajo laboral para los trabajadores, lo que contribuirá en optimizar su desempeño en los objetivos establecidos de la empresa Tropical Music.

CUARTA: Se le recomienda a la empresa que por parte de la motivación intrínseca brinde posibilidades de crecimiento profesional en la empresa Tropical Music por medio del desarrollo de las destrezas y capacidades, porque así aumentará su satisfacción y autoestima en el trabajo y a la vez hará sentir al trabajador más importante.

QUINTA: Se le recomienda a la empresa que por la parte de la motivación extrínseca brinde incentivos salariales por superar sus metas establecidas en función de los objetivos de la Tropical music, ya que ayudara en su desempeño laboral.

11. AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por otorgarme una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, también a mi asesor a quien agradezco su tiempo por eso les dedico este trabajo, porque fomentaron en mí el deseo de seguir mejorando y el triunfo en la vida.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aliaga,K. y Puican,J.(2021) *La motivación gremial y competitividad de una consultorio privada de San Juan Lurigancha,2021.* Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de <https://n9.cl/fedno>

Álvarez, J. y Rojas, J.(2021) Artículo: *La motivación intrínseca y extrínseca en el aprendizaje del idioma inglés: un estudio de caso en estudiantes universitarios de la ciudad de medellín* <https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf>

Bautista,R. y Cienfuegos,R. y Aguilar,E.(2020):Revista El desempeño laboral desde una perspectiva teórica https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788#:~:text=Una%20definici%C3%B3n%20concluyente%20considera%20al,de%20acuerdo%20a%20los%20conocimientos

Cachay,M. y Torres,M.(2021) *Sistema de Recompensas y Desempeño Laboral del Trabajador de una Empresa de Tercerización, Lima 2021.* Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5289/M.C>

[achay M.Torres Tesis Titulo Profesional 2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Castillo,J.(2020) *Propuesta de mejora del Desempeño Laboral para la Gestión de calaña de la Mype, rubro restaurante, caso: “Coral”, San Vicente - Cañete, 2020.* Tesis en Administración Universidad Católica los Ángeles de Chimbote <https://n9.cl/y28fd>

Castillo, O., Rojas, C. y Verastegui, J. *Tesis Análisis de la gestión del desempeño y su posible efecto en la motivación laboral de los empleados de la organización. Caso: El aire libre latinoamericano (2022).* Tesis de Licenciado en Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú <https://n9.cl/ggb0ia>

Cordova,K. *Tesis caracterización de la educación y eficiencia laboral en mypes del servicio Industria Hotelera Distrito de Chulucanas, año 2018.* Tesis de Licenciatura en Administración Universidad Católica los Ángeles de Chimbote [https://repositorio.uladech.edu.
pe/
bitstream/handle/20.500.13032/3008/CAPACITACION_DESEMPENO_L
ABORAL_CORDOVA_GALLARDO_KATHERINE_ABIGAIL.pdf?seq
uence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/3008/CAPACITACION_DESEMPENO_LABORAL_CORDOVA_GALLARDO_KATHERINE_ABIGAIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díaz,E. y Verastegui, Y. (2021) *Tesis Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería de un Hospital Público. Nuevo Chimbote, 2021.* Disertación el título profesional en Enfermería de la Universidad Nacional del Santa. Recuperado de <https://n9.cl/bw7mg>

Diaz,R.(2018) *Tesis Motivación laboral y práctica continua del docente universitario*. Tesis de Maestría en Conocimiento, Aprendizaje y Desarrollo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://n9.cl/9cp9t>

Davila,Z. *Motivación y Desempeño Laboral en el parcial de dispensario del empleo no covid-19 en un sanatorio de Chimbote, 2022. Tesis para Maestra en salud publica Universidad Católica los Ángeles de Chimbote* <https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28068/D ESEMPENO HOSPITAL DAVILA ZAVALETA MERY JANE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escobedo,C y Quiñones,M.(2019) *Tesis Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. Tesis de Licenciada en Gestión Empresarial Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://n9.cl/uhzh4>

Escobedo,C y Quiñones,M.(2019) *Tesis Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de impuesto naval internacional del Callao, 2019*. Tesis en Gestión Empresarial Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://disertación.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO GARCÍA QUIÑONES FLORIN 2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzalez,G. y Loro,K.(2018) *Motivación y productividad gremial en los colaboradores de la corporación Maestranza Diesel S.A.C Callao* – 2018. Tesis de Licenciada en Administración de Empresas Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2661/Giulissa_Gonzales_Katherine_Loro_Tesis_Titulo_Profesional_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Manchego, Karina. (2018) Tesis Motivación y eficiencia laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local Mariscal Nieto, Moquegua 2018. Tesis de Licenciado en Ciencias Gerenciales y Marketing Estratégico en la Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/757/Karina_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez, P. y Vargas, A. (2021) *Estrés y motivación laboral en una organización pública del sector energía y minería, Lima 2021*. Tesis de Licenciado en Economía en la Universidad Técnica del Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/536/P.Martinez_A.Vargas_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matta,J.(2018) Tesis *Impacto de la motivación sindical para el aumento de la productividad en el Taller X-40 Construcciones Navales - SIMA, CALLAO, 2018*. Tesis de Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2798/Janeth_Vargas_Tesis_Titulo_Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maza,N.(2020) *Motivación sindical enseñante en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P. y Callao*, 2020. Tesis de maestría en Administración de Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://n9.cl/43s7x>

Mendoza, L.(2022) *Motivación de empleados y desempeño laboral de Buro Principales socios SAC Cusco 2022*. Trabajo de grado de Licenciado en Ciencias Gerenciales de la Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92002/Mendoza_GLE-SD.pdf?sequence=1&disAllowed=y

Mera, C. y Quispe, J; Romero, C. (2021) *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores de la Administración Regional de Control San Martín 2021*. Tesis de Maestría en la Universidad Técnica de Administración Pública del Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5215/C.Mera_J.Quispe_C.Romero_trabajo_de_Investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&dis motive0 V.

Narrea,V.(2020) Tesis *Motivación laboral y factores relacionados: una revisión sistemática*, 2020. Tesis de Psicología en la Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/ni45b>

Navarro,R. Tesis *Desempeño enseñante y Motivación Laboral en docentes de la localidad de Pucallpa*, 2020. Tesis en Educación Inicial Universidad Católica los Ángeles de Chimbote <https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27163/D>

[OCENTE DESEMPEÑO DOCENTE NAVARRO VALDIVIA ROSA PAOLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Padovan, I.(2020) Trabajo de investigación: TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN. APLICACIÓN PRÁCTICA.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

Peña,H. y Villon,S.(2017) Libro: *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>

Quintero,N. y Afrikkalainen, N. y Faria, E. (2018): Revista Clima organizacional y desempeño del respectivo personal de seguridad en la ribera oriental del lago
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/257381.pdf>

Reategui,A.(2020) *Desempeño y Motivación Laboral en enseñante de la localidad de Pucallpa, 2020*. Tesis en Título en Educación Primaria Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Recuperado de <https://n9.cl/078v9>

Reyes,M.(2019) *Actividades recreativas y la motivación sindical de los profesores de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019*. Tesis de maestría en Administración Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://n9.cl/aytg3>

Rojas,M. y Cruz,E.(2021) *Relación entre el Engagement y el Desempeño Laboral en la Empresa Andoriña Tours S.R.L. Arequipa, 2019*. Tesis en Licenciadas

en Administración de Empresas Universidad Tecnológica del Perú.
Recuperado de
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5460/M.Rojas_E.Cruz_Trabajo_de_Suficiencia_Profesional_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosales,C. y Simonovich,J.(2021) Tesis La motivación y el síndrome de burnout en docentes de educación inicial de Instituciones Privadas de Miraflores en el 2021. Tesis en Administración de Empresas Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5253/C.Rosales_J.Simonovich_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zanbrina,S.(2018) Tesis Factores de la motivación y desempeño sindical en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018. Tesis de maestría de la salud Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27192>

13. ANEXO Y APENDICES

Anexo 01: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA
---------------	-----------------	------------------	------------------	--------------------

La motivación laboral y Desempeño laboral en la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022	¿Cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022?	Existe una relación entre la Motivación Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.	OBJETIVO GENERAL Determinar cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022. OBJETIVOS ESPECIFICOS 1.-Describir la motivación laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022. 2.-Describir el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022. 3.-Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022. 4.-Establecer la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022	TIPO DE INVESTIGACION: 1.-TIPO: Descriptivo 2.-DISEÑO: No experimental-transversal POBLACION Y MUESTRA: 1.-POBLACION: es de 20 colaboradores de la empresa Tropical Music. 2.-MUESTRA: es de 20 colaboradores ya que el número de trabajadores es reducido se tomará en cuenta en su totalidad. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION: 1.-TECNICA: Observación y encuestas. 2.-INSTRUMENTOS: Cuestionario.
--	--	--	--	---

\

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION ES	INDICADORES	ÍTEMS
Motivación Laboral	Según Delgado (1999), “el transcurso que las personas ejecutan una actividad definida, solventan desplegar esfuerzos que lleven hacer metas para satisfacer alguna necesidad, van en filiación que fijen emplear en las acciones”	La variable será desarrollada mediante un cuestionario al personal de la empresa Tropical Music, a través del cual se obtendrá un diagnóstico interno de los escenarios, experiencias y las expectativas conformado por: motivación extrínseca y motivación intrínseca	Motivación Intrínseca	Oportunidad de utilizar las capacidades	1, 2,
				Responsabilidad	3,4
				Nivel de compromiso laboral	5,6
				motivación propia	7,8
				Búsqueda de satisfacción propia	9,10
			Motivación Extrínseca	Condiciones laborales	11,12
				Remuneración	13,14
				Relación con los compañeros de trabajo	15,16
				Seguridad Laboral	17,18
				Reconocimiento Laboral	19,20

Desempeño Laboral	Milkovich & Boudreau (1994),” El desempeño laboral es una sucesión de particularidades individuales, como: destrezas, habilidades y necesidades que interaccionar en la organización, pueden afectar en los resultados”.	La variable será examinada mediante un cuestionario (escala de likers) al personal de la empresa Tropical Music, conformado por : Desempeño de funciones y Características Individuales	Desempeño de funciones	Productividad	21,22
				Conocimiento en el trabajo	23,24
				Cooperación	25, 26
				Cualidades	27, 28
			Características Individuales	Creatividad	29,30
				Capacidad de relación	31,32
				Comprensión de situaciones	33,34
				Comunicación	35,36

Anexo 03:

Cuestionario

Estoy efectuando una investigación científica, de la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, en la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022. Gracias por su valiosa cooperación, aporte y transparencia, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos las siguientes preguntas. Por favor marque con una (X), el número u opción correcta para cada uno de ellos.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

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

Años de Servicios en la compañía

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

Estado Civil:

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

II PARTE

Las siguientes preguntas están relacionadas con la motivación laboral; seguido de una escala de calificación para esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

MOTIVACION LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿En la empresa tienes oportunidad de utilizar tus capacidades?					
2	¿Muestras todas tus capacidades en tu puesto de trabajo?					
3	¿Eres responsable con las actividades de la empresa?					
4	¿Tu responsabilidad en la empresa es por obligación?					
5	¿Te sientes satisfecho con tu nivel de compromiso laboral?					
6	¿tu compromiso laboral siempre es al máximo?					
7	¿Tienes motivación propia en tu puesto de trabajo?					
8	¿Te siento motivado por ti mismo, sin esperar nada a cambio?					
9	¿Tienes satisfacción propia en tu puesto de trabajo?					
10	¿te satisface trabajar sin esperar nada a cambio?					
11	¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?					
12	¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?					
13	¿Está satisfecho con su remuneración en el trabajo?					

14	¿Se siente satisfecho con sus oportunidades de aumentos de sueldo?					
15	¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?					
16	¿se siente satisfecho con el ambiente laboral en la empresa?					
17	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?					
18	¿Cree que la empresa le da importancia suficiente a la seguridad laboral?					
19	¿Recibió reconocimiento por un esfuerzo extra de su parte?					
20	¿Recibe el reconocimiento de su jefe por tu trabajo?					

III PARTE

Las siguientes preguntas están relacionadas con el desempeño laboral; seguido de una escala de calificación para esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

DESEMPEÑO LABORAL:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
21	¿Demuestra que es productivo en su puesto de trabajo?					
22	¿Usted es un trabajador productivo bajo presión?					
23	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?					
24	¿Considera usted que cuenta con los conocimientos necesarios para realizar su labor?					
25	¿Cuándo coopero con mis compañeros, espero que se comporten de igual modo?					
26	¿Yo coopero con todos mis compañeros de trabajo, sin excepción?					
27	¿Uso mis cualidades al máximo en mi puesto de trabajo?					
28	¿Tus cualidades te sirven a la hora de realizar tus labores en tu puesto de trabajo?					
29	¿Soy creativo a la hora de solucionar problemas en mis labores en la empresa?					
30	¿Te consideras una persona creativa para tu puesto de tu trabajo?					
31	¿Comprendo las situaciones en mi puesto de trabajo?					

32	¿Soy capaz de relacionarme en el campo de los demás para comprenderlo					
33	¿Me siento capacitado para relacionarme con mis compañeros?					
34	¿Soy consciente de mis puntos débiles y de mis puntos fuertes?					
35	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
36	¿Me parece que la forma de comunicación a través de mail es efectiva?					

Apéndice 01:

Alfa de Cronbach de la Motivación Laboral

Análisis de Confiabilidad

Variable Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.801	20

Apéndice 02:

Base de datos de la Motivación Laboral

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
1	4	1	5	1	5	3	1	2	4	1	3	3	4	5	2	5	5	2	3	3
2	3	2	4	1	4	2	3	1	2	3	2	3	4	5	1	3	5	1	2	2
3	3	2	5	2	5	2	3	2	4	2	2	3	3	5	2	5	2	2	2	2
4	3	1	3	2	5	1	1	1	4	3	3	3	3	3	1	4	2	1	3	3
5	3	1	3	1	4	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1
6	3	3	5	1	5	3	2	1	2	3	2	2	3	5	1	3	3	1	3	2
7	2	1	5	2	5	1	3	1	4	1	3	2	4	3	1	5	2	1	2	2
8	2	1	4	1	5	2	3	2	3	2	1	2	4	5	1	3	3	2	3	3
9	2	1	3	1	5	2	1	1	2	1	1	3	4	5	1	3	3	1	1	1
10	2	3	5	2	5	2	3	2	4	1	1	2	3	5	1	5	2	2	2	2

Apéndice 03:

Alfa de Cronbach de la Desempeño Laboral

Análisis de Confiabilidad

Variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.808	20

Apéndice 04:

Base de datos de la Desempeño Laboral

ID	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36
1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2
2	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	3	4	4	5	4
3	3	5	2	1	4	2	4	5	3	2	5	2	4	2	2	1
4	3	1	2	3	5	3	4	1	4	4	4	2	3	3	2	1
5	4	1	2	1	3	2	3	2	4	5	4	2	4	2	4	2
6	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	1	4	2
7	3	4	5	2	4	2	3	4	3	4	4	3	1	2	1	1
8	3	5	1	2	3	4	5	4	5	3	3	2	3	3	1	3
9	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	5	2	4	3	1	4
10	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	2	3

Apéndice 05: Validación de expertos



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

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **“La motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022”**.

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: LUIS ALBERTO VIGO BARDALES

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIATURA EN CONTABILIDAD

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACION Y FINANZAS

TIEMPO: 11 AÑOS CARGO ACTUAL: CONTAR PUBLICO

INSTITUCIÓN: Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

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: “Determinar cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Motivación Intrínseca	¿En la empresa tienes oportunidad de utilizar tus capacidades?	4	4	4	4	
	¿Muestras todas tus capacidades en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Eres responsable con las actividades de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tu responsabilidad en la empresa es por obligación?	4	4	4	4	
	¿Te sientes satisfecho con tu nivel de compromiso laboral?	4	4	4	4	
	¿tu compromiso laboral siempre es al máximo?	4	4	4	4	
	¿Tienes motivación propia en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Te siento motivado por ti mismo, sin esperar nada a cambio?	4	4	4	4	
	¿Tienes satisfacción propia en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	

	¿te satisface trabajar sin esperar nada a cambio?	4	4	4	4	
Motivación Extrínseca	¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?	4	4	4	4	
	¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?	4	4	4	4	
	¿Está satisfecho con su remuneración en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con sus oportunidades de aumentos de sueldo?	4	4	4	4	
	¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿se siente satisfecho con el ambiente laboral en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?	4	4	4	4	
	¿Cree que la empresa le da importancia suficiente a la seguridad laboral?	4	4	4	4	
	¿Recibió reconocimiento por un esfuerzo extra de su parte?	4	4	4	4	
	¿Recibe el reconocimiento de su jefe por tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Demuestra que es productivo en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	

Desempeño de funciones	¿Usted es un trabajador productivo bajo presión?	4	4	4	4	
	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que cuenta con los conocimientos necesarios para realizar su labor?	4	4	4	4	
	¿Cuándo coopero con mis compañeros, espero que se comporten de igual modo?	4	4	4	4	
	¿Yo coopero con todos mis compañeros de trabajo, sin excepción?	4	4	4	4	
	¿Uso mis cualidades al máximo en mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Tus cualidades te sirven a la hora de realizar tus labores en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Soy creativo a la hora de solucionar problemas en mis labores en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Te consideras una persona creativa para tu puesto de tu trabajo?	4	4	4	4	

Características Individuales	¿Comprendo las situaciones en mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Soy capaz de relacionarme en el campo de los demás para comprenderlo?	4	4	4	4	
	¿Me siento capacitado para relacionarme con mis compañeros?	4	4	4	4	
	¿Soy consciente de mis puntos débiles y de mis puntos fuertes ?	4	4	4	4	
	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	4	4	4	4	
	¿Me parece que la forma de comunicación a través de mail es efectiva?	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: MG. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES		Fecha: 29/08/2022	
Firma: 	Teléfono: 943 607 537	Email: luis_vigob@yahoo.es	



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

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **“La motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022”**.

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: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS

CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

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: “Determinar cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Motivación Intrínseca	¿En la empresa tienes oportunidad de utilizar tus capacidades?	4	4	4	4	
	¿Muestras todas tus capacidades en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Eres responsable con las actividades de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tu responsabilidad en la empresa es por obligación?	4	4	4	4	
	¿Te sientes satisfecho con tu nivel de compromiso laboral?	4	4	4	4	
	¿tu compromiso laboral siempre es al máximo?	4	4	4	4	
	¿Tienes motivación propia en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Te siento motivado por ti mismo, sin esperar nada a cambio?	4	4	4	4	
	¿Tienes satisfacción propia en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	

	¿te satisface trabajar sin esperar nada a cambio?	4	4	4	4	
Motivación Extrínseca	¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?	4	4	4	4	
	¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?	4	4	4	4	
	¿Está satisfecho con su remuneración en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con sus oportunidades de aumentos de sueldo?	4	4	4	4	
	¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿se siente satisfecho con el ambiente laboral en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?	4	4	4	4	
	¿Cree que la empresa le da importancia suficiente a la seguridad laboral?	4	4	4	4	
	¿Recibió reconocimiento por un esfuerzo extra de su parte?	4	4	4	4	
	¿Recibe el reconocimiento de su jefe por tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Demuestra que es productivo en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	

Desempeño de funciones	¿Usted es un trabajador productivo bajo presión?	4	4	4	4	
	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que cuenta con los conocimientos necesarios para realizar su labor?	4	4	4	4	
	¿Cuándo coopero con mis compañeros, espero que se comporten de igual modo?	4	4	4	4	
	¿Yo coopero con todos mis compañeros de trabajo, sin excepción?	4	4	4	4	
	¿Uso mis cualidades al máximo en mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Tus cualidades te sirven a la hora de realizar tus labores en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Soy creativo a la hora de solucionar problemas en mis labores en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Te consideras una persona creativa para tu puesto de tu trabajo?	4	4	4	4	

Características Individuales	¿Comprendo las situaciones en mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Soy capaz de relacionarme en el campo de los demás para comprenderlo?	4	4	4	4	
	¿Me siento capacitado para relacionarme con mis compañeros?	4	4	4	4	
	¿Soy consciente de mis puntos débiles y de mis puntos fuertes ?	4	4	4	4	
	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	4	4	4	4	
	¿Me parece que la forma de comunicación a través de mail es efectiva?	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: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.			Fecha: 27 / 08 / 2022.
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO
ACADÉMICO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS PROGRAMA DE ESTUDIOS DE
ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **“La motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022”**.

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

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad

Filial Piura; Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.

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: “Determinar cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa tropical music, Chimbote, 2022.”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Motivación Intrínseca	¿En la empresa tienes oportunidad de utilizar tus capacidades?	4	4	4	4	
	¿Muestras todas tus capacidades en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Eres responsable con las actividades de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Tu responsabilidad en la empresa es por obligación?	4	4	4	4	
	¿Te sientes satisfecho con tu nivel de compromiso laboral?	4	4	4	4	
	¿tu compromiso laboral siempre es al máximo?	4	4	4	4	
	¿Tienes motivación propia en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Te siento motivado por ti mismo, sin esperar nada a cambio?	4	4	4	4	
	¿Tienes satisfacción propia en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	

	¿te satisface trabajar sin esperar nada a cambio?	4	4	4	4	
Motivación Extrínseca	¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?	4	4	4	4	
	¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?	4	4	4	4	
	¿Está satisfecho con su remuneración en el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con sus oportunidades de aumentos de sueldo?	4	4	4	4	
	¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿se siente satisfecho con el ambiente laboral en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?	4	4	4	4	
	¿Cree que la empresa le da importancia suficiente a la seguridad laboral?	4	4	4	4	
	¿Recibió reconocimiento por un esfuerzo extra de su parte?	4	4	4	4	
	¿Recibe el reconocimiento de su jefe por tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Demuestra que es productivo en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	

Desempeño de funciones	¿Usted es un trabajador productivo bajo presión?	4	4	4	4	
	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que cuenta con los conocimientos necesarios para realizar su labor?	4	4	4	4	
	¿Cuándo coopero con mis compañeros, espero que se comporten de igual modo?	4	4	4	4	
	¿Yo coopero con todos mis compañeros de trabajo, sin excepción?	4	4	4	4	
	¿Uso mis cualidades al máximo en mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Tus cualidades te sirven a la hora de realizar tus labores en tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Soy creativo a la hora de solucionar problemas en mis labores en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Te consideras una persona creativa para tu puesto de tu trabajo?	4	4	4	4	

Características Individuales	¿Comprendo las situaciones en mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Soy capaz de relacionarme en el campo de los demás para comprenderlo?	4	4	4	4	
	¿Me siento capacitado para relacionarme con mis compañeros?	4	4	4	4	
	¿Soy consciente de mis puntos débiles y de mis puntos fuertes ?	4	4	4	4	
	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	4	4	4	4	
	¿Me parece que la forma de comunicación a través de mail es efectiva?	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: Mg. Karina Valdiviezo Pérez.			Fecha: 27 / 08 / 2022.
 Firma:	Teléfono: 950490644		Email: karinavevv@hotmail.com

Anexo 02: Originalidad de turnitin

La motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022

por Angelo Hugo Vega Castillo

Fecha de entrega: 07-nov-2022 01:27p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1947363864

Nombre del archivo: Hugo_-REVISADO_EL_13.10.2022_FINAL_TERMINADO_20102022_1_7.docx (544,13K)

Total de palabras: 17836

Total de caracteres: 96884



La motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Tropical Music, Chimbote, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada San Pedro	9%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.usanpedro.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Señor de Sipán	1%
	Trabajo del estudiante	
7	Submitted to Universidad Autonoma del Peru	1%
	Trabajo del estudiante	
8	Submitted to Universidad de Monterrey	1%
	Trabajo del estudiante	
9	www.slideshare.net	
	Fuente de Internet	

		<1 %
10	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
12	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
17	aquiyahoraempresarias.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
18	www.hyipsell.com Fuente de Internet	<1 %
19	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
21	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
22	www.eumed.net Fuente de Internet	<1 %
23	www.recercat.cat Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unicordoba.edu.co Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.upica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	infopuc.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Continental	

	Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	1library.co Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.educacion.gov.ar:8080 Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
37	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
39	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
42	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
43	investasi.unwir.ac.id Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	fundacionkoinonia.com.ve Fuente de Internet	<1 %
46	ugr.ac.id Fuente de Internet	<1 %
47	www.ingentaconnect.com Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
50	www.repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

54	repositorio.upch.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
55	revista.cep.org.pe	Fuente de Internet	<1 %
56	tesis.pucp.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
57	fatcat.wiki	Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 5 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 03: Formulario de Repositorio


USP
 UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Vega, Castillo, Angelo Huza		70004569	angelo.vega.castillo@usp.edu.pe
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis		☐ Trabajo de Investigación Profesional	☐ Trabajo Académico
3. Grado Académico o Título Profesional			
☒ Bachiller		☐ Título Profesional	☐ Título Segundo Especialidad
☐ Maestría		☐ Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación			
La motivación laboral y desempeño laboral en la empresa Tropical Nuric, Chimbote, 2022			
5. Programa Académico			
Administración de empresas			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Acceso a Público* (archivo repositorio.usp.edu.pe/publico)		☐ Acceso restringido* (archivo repositorio.usp.edu.pe/restringido/PS)	
(*E) tipo de restricción sustituye restricción			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que condujo a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS¹

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.²



Huella Digital

Chimbote

24 09 25



Firma

Reporte

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 005 2009-DUNP/01/22, Reglamento del Registro Nacional de Investigaciones, se crea el Repositorio Institucional y el Repositorio Digital.

2. Ley N° 27302, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad, promueve la creación de repositorios digitales para que el conocimiento generado por la comunidad académica sea accesible y disponible en el Repositorio Institucional Digital.

3. El Repositorio Institucional Digital es un espacio digital que permite almacenar, organizar, preservar y difundir el conocimiento generado por la comunidad académica de la Universidad.

4. El Repositorio Institucional Digital es un espacio digital que permite almacenar, organizar, preservar y difundir el conocimiento generado por la comunidad académica de la Universidad.

5. El Repositorio Institucional Digital es un espacio digital que permite almacenar, organizar, preservar y difundir el conocimiento generado por la comunidad académica de la Universidad.

6. El Repositorio Institucional Digital es un espacio digital que permite almacenar, organizar, preservar y difundir el conocimiento generado por la comunidad académica de la Universidad.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital