



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y  
COMUNICACIONES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA DOMINIONPERU, CHORRILLOS - 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

JOEL ALEXANDER QUISPE YATACO  
ORCID: 0000-0003-4475-7163

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE  
ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022**



**CC BY-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

*Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.*

## Referencia bibliográfica

Quispe Yataco, J. A. (2022). *Motivación laboral y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Joel Alexander Quispe Yataco
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43662356
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4475-7163">https://orcid.org/0000-0003-4475-7163</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0128-0123">https://orcid.org/0000-0003-0128-0123</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Julio Brayan Saldaña Narro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	76743585
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Fernando Pedro Ruiz Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09576008
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Motivación laboral y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos - 2022
Línea de investigación institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y  
COMUNICACIONES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. RAMOS CHANG, JORGE ALONSO quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. SALDAÑA NARRO, JULIO BRAYAN y MAG. RUIZ GUEVARA, FERNANDO PEDRO, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA DOMINIONPERU, CHORRILLOS - 2022**

Presentado por el bachiller:

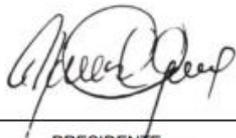
1) JOEL ALEXANDER QUISPE YATACO

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADO POR UNANIMIDAD

.....

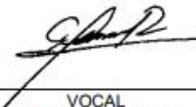
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 20 de diciembre del 2022.



PRESIDENTE  
MAG. RAMOS CHANG,  
JORGE ALONSO



SECRETARIO  
MAG. SALDAÑA NARRO,  
JULIO BRAYAN



VOCAL  
MAG. RUIZ GUEVARA,  
FERNANDO PEDRO

## **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DOMINIONPERU, CHORRILLOS - 2022”**

Del bachiller JOEL ALEXANDER QUISPE YATACO, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 17 de julio de 2023



---

LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

## **DEDICATORIA**

La presente investigación está dedicada a mis padres, quienes siempre me impulsaron a estudiar, especialmente a mi madre por ser una mujer luchadora a quien llevo siempre en mi corazón. A mi esposa e hijos que siempre me acompañan en mis proyectos y a lo largo que fue mis estudios.

### **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por iluminarme y guiarme en cada paso que doy, por ser mi apoyo en los momentos difíciles durante todo el periodo de estudio. A mis padres Alejandro y Guillermina por su apoyo incondicional para cumplir mis objetivos y alentarme siempre para seguir con mis estudios. Finalmente, al Dr. Luis Marcelo Quispe, asesor de tesis quien corrigió, orientó y apoyó para ser posible la elaboración de esta tesis y poder culminar mi objetivo deseado

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	8
<b>ABSTRACT</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática .....	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación .....	18
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico .....	20
1.4 Limitaciones de la investigación .....	20
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de estudios .....	22
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado .....	26
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada .....	43
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	46
3.2 Población y muestra .....	47
3.3 Hipótesis .....	48
3.4 Variables – Operacionalización .....	49
3.5 Métodos y técnicas de investigación .....	51
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados .....	52
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos .....	54
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Validación del instrumento .....	57
4.1.1 Análisis de fiabilidad .....	58
4.2 Resultados descriptivos de las variables .....	59
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones .....	61
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas .....	68
4.5 Prueba de normalidad para la variable de estudio .....	69
4.6 Procedimientos correlacionales .....	70
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Discusiones .....	75

5.2	Conclusiones .....	77
5.3	Recomendaciones .....	78

## **REFERENCIAS**

## **ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de operacionalización de la variable motivación laboral
Tabla 2	Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral
Tabla 3	Ficha técnica del cuestionario de motivación laboral
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario del desempeño en el trabajo
Tabla 5	Escala de alfa de Cronbach
Tabla 6	Escala de Rho de Spearman
Tabla 7	Resultados de la validación del cuestionario de motivación laboral
Tabla 8	Resultados de la validación del cuestionario desempeño en el trabajo
Tabla 9	Resultados de fiabilidad del cuestionario de motivación laboral
Tabla 10	Resultados de fiabilidad del cuestionario de desempeño en el trabajo
Tabla 11	Análisis descriptivo de la variable motivación laboral
Tabla 12	Análisis descriptivo de la variable desempeño en el trabajo
Tabla 13	Análisis descriptivos de la dimensión motivación intrínseca
Tabla 14	Análisis descriptivos de la dimensión motivación extrínseca
Tabla 15	Análisis descriptivos de la dimensión motivación trascendental
Tabla 16	Análisis descriptivos de la dimensión calidad de trabajo
Tabla 17	Análisis descriptivos de la dimensión responsabilidad
Tabla 18	Análisis descriptivos de la dimensión trabajo en equipo
Tabla 19	Análisis descriptivos de la dimensión compromiso laboral
Tabla 20	Análisis descriptivos de los resultados de la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo
Tabla 21	Prueba de normalidad de las variables de estudio
Tabla 22	Resultados de correlación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo
Tabla 23	Resultados de correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo
Tabla 24	Resultados de correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo
Tabla 25	Resultados de correlación entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis porcentual del análisis de la variable motivación laboral
- Figura 2 Análisis porcentual de la variable desempeño en el trabajo
- Figura 3 Análisis porcentual de la dimensión motivación intrínseca
- Figura 4 Análisis porcentual de la dimensión motivación extrínseca
- Figura 5 Análisis porcentual de la dimensión motivación trascendental
- Figura 6 Análisis porcentual de la dimensión calidad de trabajo
- Figura 7 Análisis porcentual de la dimensión responsabilidad
- Figura 8 Análisis porcentual de la dimensión trabajo en equipo
- Figura 9 Análisis porcentual de la dimensión compromiso laboral
- Figura 10 Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo
- Figura 11 Gráfico de dispersión de los resultados entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo

# MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DOMINIONPERU, CHORRILLOS - 2022

JOEL ALEXANDER QUISPE YATACO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue establecer la relación que presenta la motivación laboral y el desempeño que tienen en el trabajo los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos - 2022. Esta investigación pertenece a las investigaciones de tipo básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 1800 colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos y se consideró una muestra de 317 colaboradores. Por otro lado, para el recojo de datos se elaboraron dos cuestionarios conformados por 24 ítems para la prueba de motivación laboral y 24 ítems para la prueba de desempeño en el trabajo, estos cuestionarios presentan validez de contenido y niveles adecuados de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0.960 para el primer cuestionario y 0.904 para el segundo cuestionario. Los resultados de la prueba de normalidad indicaron que los puntajes no presentan una distribución normal. Finalmente, los resultados de la prueba de hipótesis general demostraron que las variables motivación laboral y desempeño en el trabajo se relaciona de manera alta y significativa ( $\rho=0.759$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) de acuerdo con las consideraciones de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

**Palabras clave:** motivación laboral, desempeño laboral, compromiso, responsabilidad

**LABOR MOTIVATION AND PERFORMANCE AT WORK OF THE EMPLOYEES  
OF THE COMPANY DOMINIONPERU, CHORRILLOS - 2022**

**JOEL ALEXANDER QUISPE YATACO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The objective of the research was to establish the relationship between work motivation and the work performance of the employees of the company Dominionperu, Chorrillos - 2022. This research belongs to the basic type of research, correlational level, quantitative approach and design. not experimental. The population consisted of 1800 employees of the Dominionperu company, Chorrillos and a sample of 317 employees was considered. On the other hand, for data collection, two questionnaires consisting of 24 items for the work motivation test and 24 items for the work performance test were prepared. These questionnaires present content validity and adequate levels of reliability through the alpha of Cronbach whose result was 0.960 for the first questionnaire and 0.904 for the second questionnaire. The results of the normality test indicate that the scores do not present a normal distribution. Finally, the results of the general hypothesis test showed that the variables work motivation and work performance are highly and significantly related ( $\rho=0.759$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) according to the considerations of the employees of the Dominionperu company, Chorrillos – 2022.

**Keywords:** work motivation, work performance, commitment, responsibility

## INTRODUCCIÓN

La motivación es el motor que permite mover cualquier tipo de trabajo puesto que los beneficios que tiene la motivación laboral en los colaboradores son múltiples como, por ejemplo, la eficacia de sus funciones, al aumento de la sensación de pertenencia con la organización, genera el incremento de nuevas ideas, aumenta los niveles de productividad, el fomento de la competitividad organizacional, la percepción positiva de la imagen de la empresa, reduce los niveles de rotación de personal, entre otros. Desde esta perspectiva, la motivación en los colaboradores hace que los resultados de las evaluaciones de desempeño sean un éxito, es decir, un colaborador motivado ayuda a cumplir los objetivos y las metas de la organización.

Desde esta perspectiva, el problema general de la empresa es: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022?

El objetivo general de la investigación consiste en establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

En ese sentido, la hipótesis alterna expuesta consiste en evaluar la existencia de la relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

En ese sentido, las informaciones que brinda esta investigación se presentan en cinco capítulos que permite una mejor comprensión a los lectores interesados en a temática desarrollada.

En el capítulo I, se desarrolló el planteamiento del problema que comprende la explicación de la realidad problemática a nivel mundial, nacional y local, este análisis permitió formular los problemas de investigación, luego se explicó la justificación e

importancia de la realización del estudio, posteriormente se plantearon los objetivos tanto general como específicos, finalmente se describen las limitaciones por las que pasó el desarrollo de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico que abarca la explicación y revisión de los antecedentes internacionales y nacionales de investigación, así como las fundamentaciones teóricas científicas de las variables de estudio, finalmente, se presentaron las definiciones conceptuales de la terminología desarrollada en las bases teóricas.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico que abarca el tipo, diseño de investigación, así como la población y muestra del estudio. Luego se formularon las hipótesis de investigación, posteriormente, se desarrollaron las variables y sus procesos de operacionalización. Por el otro lado, se explicaron los métodos y técnicas de investigación, que incluye la descripción de los instrumentos aplicados. Finalmente, se describen los análisis estadísticos a desarrollarse para la prueba de hipótesis.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados que abarca la validación y con fiabilidad de los cuestionarios, luego se desarrolló el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, posteriormente, se desarrolló el análisis de normalidad de las variables, para culminar con los resultados de la prueba de hipótesis.

En el capítulo V, se desarrolló las discusiones, conclusiones y recomendaciones de la investigación en relación con los objetivos planteados.

Finalmente, se evidencia las referencias que se han considerado para el desarrollo de la investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La motivación está influenciada por la satisfacción al momento de desarrollar las funciones en el puesto de trabajo, por los objetivos que deben ser alcanzados mediante el desarrollo de las tareas, por la felicitación de los superiores al momento de ejecutar cada una de las tareas encomendadas, por el nivel de compromiso al momento de desarrollar las tareas que les son encomendadas, y finalmente por los resultados que obtienen al momento de desarrollarlas. Todas estas influencias repercuten en el nivel de satisfacción que se tiene con la empresa y se evidencia en la retribución que reciben cada fin de mes.

Hoy en día, el fenómeno de la globalización exige a las empresas mantener motivados a sus colaboradores puesto que las exigencias del mercado son mayores y las oportunidades que se les presentan a los colaboradores también, puesto que estos tienen mayores oportunidades de buscar un nuevo empleo. En este sentido, las organizaciones tienen la necesidad de implementar políticas de motivación en sus organizaciones como el reconocimiento financiero y no financiero que haga sentir a los colaboradores que son importantes para las organizaciones. Es decir, actualmente, uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo, cumpliendo con aspectos como el cumplimiento de pagos a tiempos pactados, brindándoles un buen clima laboral, entre otros que puedan aumentar la productividad de empleado en labor.

La globalización permite a las empresas analizar lo que se viene realizando alrededor del mundo para que los trabajadores se sientan siempre motivados. Sin embargo, la tarea no es fácil ya que la coyuntura política, económica, social, cultural,

tecnológica y legal también juega un rol preponderante al momento de buscar la motivación en los trabajadores; sin embargo, si las empresas logran influenciar en el comportamiento de sus trabajadores para que alcancen sus objetivos, planteando claramente el propósito y las estrategias, cada uno de ellos podrá plantear siempre soluciones ya que se logrará que se encuentren motivados permanentemente.

El desafío que presenta el área de recursos humanos es lograr que la empresa se logre adaptar a los cambios, con lo cual deben promover esta habilidad en los trabajadores; para ello deberán valerse de diferentes tipos de herramientas así estas sean digitales para que se logre dicha adaptación, sin embargo, esta no será posible realizar si los trabajadores no se encuentran motivados al momento de realizar sus funciones; por ende, se hace necesario que los cambios que se quieran realizar en las empresas, se realicen poniendo siempre al centro al recurso humano, ya que este recurso es el que logra desarrollar a las empresas.

Al saber que es importante que los trabajadores estén 100% motivados para que puedan lograr sus objetivos, esta motivación está íntimamente relacionada con la satisfacción que tiene el trabajador en su puesto de trabajo, y esta satisfacción se logra si el trabajador está bien remunerado, si está retado en la posición en la que se encuentra, logra alcanzar los objetivos que se propone y finalmente está contento con los beneficios que otorga la empresa como por ejemplo horario de verano, home office, teletrabajo, entre otros, permisos, medio días por cumpleaños, etc.

A pesar de que existe un convencimiento de los empresarios en vincular la motivación o satisfacción de los trabajadores con el rendimiento, Rivas (2018) señala que el 80% de los empresarios no creen aún que exista tal vínculo, ya que están convencidos que la única manera que se tiene para lograr que los trabajadores alcancen un buen desempeño estableciéndoles indicadores y realizando seguimiento

para que los cumplan, con lo cual el problema reside en lograr convencer a ese 80% para que consideren a la motivación como un motor del rendimiento o desempeño del trabajador. Para lograr ello, se debe de demostrar mediante un plan de trabajo que, desarrollando actividades que impacten en las condiciones de trabajo, en el desarrollo personal y profesional mediante capacitaciones o entrenamientos se logrará que los trabajadores mejoren su desempeño y por ende obtener cada vez mejores remuneraciones.

Este problema se presenta también en Latinoamérica, y uno de los países según Vaca (2020) a considerar es Ecuador, el cual aparte del problema identificado, se debe de promover el desarrollo de la solución contada en el párrafo anterior. Este problema lo ha podido identificar ya que realizó un estudio de investigación en los servidores públicos ecuatorianos, los cuales solo realizan las funciones que les son encomendadas y esperan recibir su remuneración por el desarrollo de las mismas a pesar de que la gran mayoría muestra desmotivación en el puesto de trabajo que desempeña día a día, que se traduce en los indicadores encontrados: 55% consideran que cumplen con sus funciones y 23% consideran que los cumplen a pesar de estar desmotivados.

Muchas veces la desmotivación genera una alta rotación en las empresas ya que los trabajadores presentan un alto porcentaje de insatisfacción generado muchas veces porque las empresas no consideran que el recurso humano es un recurso muy importante para el desarrollo de la empresa y por ende solo los consideran para que cumplan con las funciones encomendadas. Esta situación se ha agravado con el desarrollo tecnológico, ya que existen muchas especulaciones en las cuales menosprecian el trabajo desarrollado por el recurso humano ya que señalan que estas podrán ser desarrolladas por los robots y por ende reemplazarán al recurso humano.

Esto hace que la empresa no se preocupe en motivar a los empleados a pesar de la tasa de rotación que podrán experimentar.

Gallup (2020) señala que las empresas en el Perú vienen presentando altas tasas de rotación; y el problema radica en que existe un alto porcentaje de empresas informales, y un gran porcentaje de las empresas formales se encuentran en un régimen especial que les permite otorgar beneficios laborales que no son competitivos con los beneficios laborales del régimen general; esto hace que los trabajadores no se sientan motivados y por ende las empresas solo se preocupen en conseguir que cumplan sus resultados mientras se encuentran laborando sin considerar la posibilidad de motivar a sus trabajadores. Según un informe de PWC, señala que existe una tasa de rotación cerca del 20%, alta en la región, y al realizar un análisis de aquellas empresas con altas tasas de rotación han identificado que la desmotivación de los trabajadores está afectando la productividad de las empresas.

A nivel local, el estudio se desarrolló en la empresa Dominionperu ubicado en el distrito de Chorrillos, esta empresa es del rubro de telecomunicaciones y de servicios personales. El análisis dentro de la empresa evidencia numerosos inconvenientes y problemas que influyen en su nivel de desempeño, en su nivel individual como trabajo en equipo, teniendo como consecuencia en su bajo rendimiento por los niveles bajos de satisfacción laboral, luego de hacer las averiguaciones con entrevista con el personal y el gerente, se evidencia que son por causas relacionadas a la motivación laboral que son ausentes en la empresa.

Respecto a la motivación extrínsecos, esta motivación está relacionada al conjunto de acciones orientada a la recompensa externa, dentro de estos factores en la empresa se observan deficiencias relacionadas a aspecto económico pues los colaboradores indican que están por debajo del mercado, las compensaciones por

horas extras de trabajo que generalmente no son pagadas, finalmente, otro de los factores que afectan la motivación del personal es las deficientes tomas de decisiones y la coordinación que se tienen con el personal operativo de la empresa.

Respecto a la motivación intrínseca, se puede mencionar que es la motivación que nace del interior de la persona y es independiente de cualquier estímulo exterior. Desde esta perspectiva se puede mencionar deficiencias en la empresa como el bajo nivel de satisfacción laboral, la falta de reconocimiento como las felicitaciones o condecoraciones, la falta de empoderamiento del personal y la desconfianza que se le tiene al personal de la empresa.

Respecto a la motivación trascendental, se evidencia la falta de creación de oportunidades de ascenso igualitario entre el personal, la falta de una política de capacitación permanente en la empresa, así como el fomento del desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Respecto a la calidad de trabajo, se evidencia que, a raíz de tener un personal poco motivado, su desempeño no es el adecuado, por tanto, la calidad del cumplimiento de sus funciones no es el adecuado, llegando a no cumplirse las metas establecidas en cada puesto de trabajo.

Respecto la responsabilidad, se evidencia que los colaboradores no coordinan con las demás áreas para el cumplimiento de sus labores, así como el cumplimiento de metas, es decir, los colaboradores no demuestran responsabilidad por realizar un trabajo de calidad que beneficie al desarrollo de la empresa.

Respecto al trabajo en equipo, se observa que los colaboradores no muestran predisposición por realizar un trabajo en equipo o multidisciplinario que permita tener una visión más amplia en la solución de los problemas.

Respecto al compromiso laboral, se observa que los colaboradores no asumen

los objetivos de la empresa como suyos propios, debido a que no se identifican con la organización generados por la falta de consideración de la empresa hacia su desarrollo profesional.

### ***Problema general***

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022?

### ***Problemas específicos***

¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022?

¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022?

¿Qué relación existe entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

La investigación que relaciona la motivación laboral y el desempeño en el trabajo es de vital importancia considerando que el éxito de las organizaciones depende en gran medida del desempeño que tienen los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones. En ese sentido, las organizaciones deben implementar políticas que le permitan mantener siempre motivados a su personal, porque como indican los teóricos, un colaborador motivado realiza sus funciones con eficiencia y eficacia en beneficio del desarrollo de la organización.

Por otro lado, esta investigación es pertinente porque permitirá saber si existe una relación entre la motivación y el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores, aparte de señalar cuáles son los disparadores más importantes y que tienen un valor reconocido para que los trabajadores se sientan motivados en una empresa; para ello

se analizará el desempeño de los trabajadores y luego en base a una investigación, se podrá identificar aquellos criterios que impactan directamente en la motivación de los trabajadores, que a larga permitirán incrementar la productividad de las empresas, y esta manera la empresa podrá cumplir con sus objetivos corporativos alineados a su estrategia.

Justificación teórica. Esta investigación expone evidencias teóricas sobre las variables relacionadas a la motivación laboral y desempeño en el trabajo poniéndose a disposición de investigadores que consideran pertinente su uso en investigaciones futuras. Por otro lado, el desarrollo de la variable motivación laboral se considera los aportes teóricos de Amorós (2007) y para el desarrollo del desempeño laboral o desempeño en el trabajo las consideraciones teóricas de Werther y Davis (2008).

Justificación práctica. Esta investigación se realizó al evidenciarse que la empresa no le brinda la debida importancia a la motivación laboral de sus colaboradores, aspecto que viene afectando el normal desarrollo de su desempeño laboral. Ante ello y basado en los resultados de la investigación se propone soluciones adecuadas y viables que sean estrategias que ayuden a la empresa desarrollar la motivación de su personal con la finalidad de mejorar sus niveles de desempeño laboral.

Justificación metodológica. Desde esta perspectiva esta investigación se justifica pues pone al alcance de la comunidad académica dos instrumentos de recolección de datos, uno para la variable motivación laboral y otra para la variable desempeño en el trabajo, estos cuestionarios pasaron por procesos de validez y confiabilidad que son requisitos indispensables para poder recoger los datos de la muestra.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### ***Objetivo general***

Establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

#### ***Objetivos específicos***

Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

Establecer la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

Establecer la relación entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

### **1.4. Limitaciones de la investigación**

Durante el desarrollo de la investigación se encontraron dificultades relacionadas a las teorías que brinden una explicación coherente sobre las variables motivación laboral y desempeño en el trabajo, pues las teorías que se encontraron eran muy antiguas, sin embargo, todavía son aplicables en las organizaciones. Estas dificultades se solucionaron con la adecuada asesoría y con la predisposición e ímpetu del investigador por culminar con éxito la investigación.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudios**

### ***Antecedentes internacionales***

Boza (2020) en su artículo titulado “La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador”, realizada en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, demostró que la motivación estaba conformada por la remuneración, los beneficios de ley, el reconocimiento al haber cumplido los objetivos, luego de haber realizado una investigación cualitativa a 38 trabajadores de distintas áreas y lugares de trabajo.

Cadena (2019) en su tesis titulada *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia Pichincha*, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, con el objetivo de analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral demostró que la motivación está relacionada con la satisfacción de ciertas necesidades como por ejemplo seguridad, aceptación, protección ya que consideran que el área de RRHH no las trabajan adecuadamente. La investigación fue cuantitativa, diseño no experimental a 50 operarios.

Parra (2018) en su tesis titulada *Análisis de Condiciones de trabajo Intralaborales en la planta de producción de una empresa metalmecánica, Bogotá 2018*, realizada en la Corporación Universitaria Minuto de Dios con el objetivo de caracterizar las condiciones de trabajo, demostró que la empresa no brindaba condiciones de trabajo adecuadas, no existían políticas estandarizadas en la empresa, como por ejemplo políticas de uniformes y por último los indicadores no estaban enfocados en desarrollar al personal; todo esto impactaba directamente en el desempeño de los trabajadores. La investigación fue descriptiva, diseño transversal a 50 trabajadores del área administrativa.

Morales (2017) en su tesis titulada *Factores intrínsecos y extrínsecos que más influyen en la motivación y repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores*, realizada en la Universidad de San Carlos de Guatemala con el objetivo de identificar factores motivacionales que repercuten en el desempeño laboral, demostró que existe una relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores, asimismo se identificaron ciertos factores que impactaban en la motivación de los trabajadores los cuales se encuentran relacionados con la aceptación del equipo de trabajo, las felicitaciones por parte de la jefatura que promueve el desarrollo del trabajador y la remuneración. La investigación fue cualitativa a 17 trabajadores entre hombres y mujeres.

### ***Antecedentes nacionales***

Jaramillo y Mamani (2021) en su investigación *Nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada, Arequipa - 2021*, desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo con el objetivo de establecer el nivel de correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. Esta investigación es de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional y una muestra de 36 colaboradores. En sus conclusiones se evidencia que la motivación laboral y el nivel de desempeño laboral presentan una correlación positiva y significativa ( $\chi^2=20.267$ ; Sig.=0.000), asimismo se encontraron relaciones positivas y significativas entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral ( $\chi^2=5.166$ ; Sig.=0.023), entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral ( $\chi^2=6.937$ ; Sig.=0.008) y entre la motivación trascendental y el desempeño laboral ( $\chi^2=10.729$ ; Sig.=0.001). Estos resultados indican que para los colaboradores es importante que la empresa se preocupe por ellos implementando políticas de motivación y reconocimiento laboral puesto que esto hace que mejore

significativamente su desempeño laboral en las áreas donde han sido designados.

Aguirre (2021) en su investigación *La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña, provincia de Ica, 2021*, desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo con la finalidad de estudiar el nivel en que la motivación laboral se correlaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones. Esta investigación es de tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional, además considera una población de 26 trabajadores de la municipalidad y no se considera muestra. En sus conclusiones se indica que la motivación laboral y el desempeño en el trabajo presentan una correlación muy alta ( $r=0.950$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ), asimismo la motivación intrínseca se relaciona a un nivel moderado con el desempeño laboral ( $r=0.634$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ), la motivación extrínseca se relaciona a un nivel moderado con el desempeño laboral ( $r=0.652$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) y la motivación trascendental se relaciona a un nivel alto con el desempeño laboral ( $r=0.764$ ;  $\text{Sig.}=0.001$ ). Estos resultados indican que la motivación laboral es importante en las empresas, puesto que un trabajador motivado realiza sus funciones de manera eficiente y eficaz, pues se identifica con los objetivos de la organización, es decir, el colaborador desarrolla un sentido de identificación y pertenencia con la organización.

Rojas (2020) en su tesis titulada *Motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa el Águila S.R.L.*, realizada en la Universidad Señor de Sipán con el objetivo de analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. demostró que la remuneración, los beneficios y las felicitaciones impactan positivamente en la motivación y que solo la remuneración impacta en el desempeño de los trabajadores. La investigación fue descriptiva, diseño no experimental-correlacional a 170 trabajadores.

Vizcarra (2020), en su tesis titulada *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de empresa de construcción en Lima*, realizada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas con el objetivo de estudiar la relación entre motivación y desempeño laboral. demostró que el seguimiento al cumplimiento de los objetivos y las responsabilidades que tiene cada trabajador para cumplir con sus funciones forman parte de la motivación; asimismo, señalaron que existe una correlación entre la motivación con sus factores intrínsecos y extrínsecos y el desempeño laboral. La investigación fue descriptiva, correlacional a 105 trabajadores.

Rojas (2019) en su investigación *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*, desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo con la finalidad de analizar el nivel de relación que presenta la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, además considera una muestra de 48 colaboradores siendo una muestra no probabilística. En sus conclusiones se evidencia que la motivación laboral se relaciona a un nivel moderado con el desempeño laboral de los colaboradores ( $r=0.587$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ), asimismo se encontraron relaciones positivas, directas y moderadamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral ( $r=0.558$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ), entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral ( $r=0.470$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) y entre la motivación trascendental y el desempeño laboral ( $r=0.463$ ;  $\text{Sig.}=0.001$ ). Estos resultados indican que en la medida que se motiva al personal en sus factores intrínsecas, extrínsecos y trascendental se mejora significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores.

## **2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1 Bases teóricas de la variable motivación laboral**

#### **2.2.1.1. Definiciones de la motivación.**

La motivación permite que los trabajadores cumplan con sus metas trazadas ya que tienen como objetivo lograr que sus necesidades sean satisfechas, en ese sentido, Kanfer y Ackerman (2004) afirman: “La motivación se inclina al anhelo o deseo específico de sus metas del individuo” (p. 43), es decir, una persona motivada es aquella que siempre cumple sus metas sin dejar de lado la satisfacción de sus necesidades básicas.

Por su parte Luthans (2002) sostiene: “La motivación es un proceso que se inicia con una carencia fisiológica o psicológica, o con un impulso orientado a un objetivo o incentivo” (p. 81), lo cual se entiende que las personas que logran alcanzar sus objetivos tanto personales como empresariales son porque al menos han satisfecho sus necesidades básicas: alimentación, vestimenta y seguridad ya que luego necesitarán ser reconocidas y todo ello será en beneficio de la empresa.

Louffat (2016) define: “La motivación es la influencia interna que impulsa a la persona a comportarse de una forma o de otra para alcanzar un nivel de satisfacción que le permita tener el equilibrio emocional en su vida, tanto personal como profesional” (p. 22).

Estos tres autores coinciden que una persona motivada es aquella que logran conseguir sus metas y objetivos, pero para ello requieren que sus necesidades básicas sean satisfechas.

#### **2.2.1.2 Importancia de la motivación laboral.**

Reeve (2003) menciona que la motivación implica que la persona busque satisfacer sus principales necesidades para que pueda concentrarse en realizar su

trabajo, el cual debe ser considerado interesante y retador y sus resultados serán logrados porque todas las acciones estarán siendo desarrolladas buscando alcanzar la felicidad y cumplir los objetivos planteados. En términos generales, la motivación es importante dentro de una organización porque:

- Mejora el desempeño del trabajador.
- Permite que los objetivos y metas sean alcanzados mediante un comportamiento adecuado por parte de los trabajadores.
- Mejora la eficiencia del puesto de trabajo.
- Logra que exista un equilibrio entre la vida familiar y laboral.
- Permite que el trabajador sea remunerado de una manera justa.

Por otro lado, García (2012) señala que un trabajador motivado permite que se alcancen los objetivos planteados y por ende sea exitoso en el puesto de trabajo que desempeña dentro de la organización. En otras palabras, la motivación permite que se obtengan buenos resultados en el desempeño del puesto de trabajo ya que permite que se logren alcanzar los objetivos y las metas planteadas y por ende se podrán mejorar los resultados de rentabilidad y satisfacción en la organización.

Cañari (2017) señala:

El personal y rendimiento son dos pilares fundamentales en la organización. La dirección tiende a maximizar la eficacia y productividad del individuo y este, a su vez, centra su esfuerzo en sus propias necesidades. Para que la motivación del personal tenga éxito, intereses personales y empresariales deberán concluir. Si la empresa quiere que los trabajadores de todos los niveles, además de la presencia física en su lugar de trabajo, presten su ilusión, su entusiasmo y su entrega personal (motivación), tiene que conseguir integrar

los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador.

(p. 41)

### **2.2.1.3. Características de la motivación laboral.**

Según Zevallos (2015) la motivación se caracteriza por ser:

- Orientadora. Ya que guía al trabajador para que pueda cumplir con sus objetivos y metas trazadas porque el trabajador ha logrado identificar sus necesidades para ser satisfechas. Por ejemplo, si el trabajador logra satisfacer sus necesidades respecto a su función, se tiene seguro que el trabajador logrará cumplir con sus objetivos y metas propuestas.
- Impulsora. Siguiendo el ejemplo anterior, el trabajador se sentirá con ganas de alcanzar los objetivos y las metas que se ha trazado y hará todo lo posible para conseguirlas, lo cual se verá reflejado en su desempeño al momento de desarrollar sus funciones.
- Jerarquizadora. Permite que el trabajador priorice sus necesidades en base a lo que quiere lograr y alcanzar en un tiempo estimado y cuando lo considere necesario, para ello busca organizar sus funciones en el día a día.
- Compleja. Ya que no se sabe a ciencia cierta cuáles son los impulsores y bajo que contexto se deben de desarrollar para lograr una motivación plena. Lo que se tiene establecido es una serie de ideas o hipótesis que se pueden asociar a las motivaciones, pero nadie sabe lo que realmente motiva al trabajador y bajo que contexto. Por ejemplo, deseo comprar un departamento en un momento dado, pero transcurrido cierto tiempo el deseo se cambia a adquirir un automóvil; la pregunta sería que llevó a la persona a cambiar dicho por deseo.

En este sentido, la motivación se asocia al cumplimiento de las metas y

objetivos teniendo en cuenta un contexto y las necesidades que previamente deben ser satisfechas, de esta manera las personas se comportarán de una u otra manera para alcanzar dichos objetivos y metas logrando de esta manera la autorrealización.

Por otro parte, Furnham y Boo (2011) señalan las siguientes características asociadas a la motivación:

- Es influenciable de acuerdo con la situación.
- Origina un deseo o un reto a alcanzar.
- Permite elegir.
- Guía el comportamiento.
- Mejora el desempeño realizando diversas acciones.
- Depende de un contexto o de una situación.
- Difiere entre individuos y con uno mismo.
- Cambia a lo largo del tiempo.

#### **2.2.1.4. Objetivos de la motivación laboral.**

Según Furnham y Boo (2011) la motivación permite:

- Incrementar la productividad. A consecuencia de los beneficios que reciben los trabajadores al estar motivados.
- Generar compromiso en los trabajadores. Los trabajadores aportan ideas y trabajan en equipo para sacar adelante los proyectos.
- Ser innovadores. Buscar constantemente nuevas formas de hacer las cosas para tratar de conseguir los resultados esperados.
- Reducir problemas. Los trabajadores están en una constante búsqueda de soluciones a los problemas que se puedan presentar.
- Incrementar la competitividad entre los trabajadores. Los trabajadores se retan a querer ser reconocidos en las funciones que vienen desempeñando dentro

de la organización y para ello se alinean a los objetivos y a las estrategias que la organización se plantea logrando sobresalir entre todos sus compañeros.

- Mejorar las interrelaciones sociales. Los trabajadores al tratar de conseguir resultados, están convencidos de que deben trabajar en equipo y para ello se asocian de las personas claves.

#### **2.2.1.5. Teorías asociadas a la motivación laboral.**

##### **Teoría de la motivación laboral de Maslow.**

La jerarquía de las necesidades citada por Amorós (2007), indica que la persona busca satisfacer cinco niveles de necesidades:

- Fisiológicas. Necesidades básicas relacionadas sobre alimentación, vivienda, ropa y vestuario.
- Seguridad. Incluye estabilidad y ausencia de dolor, protección contra amenazas o en todo caso de alguna enfermedad.
- Afiliación, sociales. Sentido de pertenencia a un grupo o a la sociedad.
- Estima, reconocimiento. Genera respeto a uno mismo, búsqueda de autonomía y logro para un futuro reconocimiento.
- Realización personal, autosuperación, autorrealización. Sentirse logrado o realizado como persona ya que se han cumplido todas sus necesidades.

##### **Teoría de la motivación laboral de Herzberg.**

La teoría de la motivación e higiene, citado por Amorós (2007) señala que existen dos factores que influyen en la motivación:

- Factores motivadores. También conocido como los factores intrínsecos de la persona, es decir todo lo que influye internamente en la persona para que se motive como, por ejemplo, los nuevos retos que debe asumir, el reconocimiento por parte de sus jefes y sus compañeros de trabajo que a la

larga influiría que pueda realizar una línea de carrera en la organización, así como el compromiso de asumir nuevas responsabilidades. Todo lo mencionado le permite a la persona ganar experiencia por sí mismo y conseguir una serie de logros que serán reconocidos por la empresa. Finalmente, este factor se vincula directamente con la satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo.

- Factores de higiene. También llamados factores extrínsecos a la persona y que proviene de la organización y se puede materializar como por ejemplo la remuneración por haberse desempeñado en su puesto de trabajo, los resultados de su evaluación de desempeño, las condiciones de trabajo. Todos estos factores también influyen en el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo y por ende en su satisfacción laboral.

Madero (2020) menciona también estos dos factores, los motivadores y los higiénicos y ambos influyen en la satisfacción laboral. Los factores motivadores son conocidos como intrínsecos y se relaciona con la pasión, gusto, felicidad y autonomía de la persona al realizar sus funciones en el puesto de trabajo y los factores higiénicos como extrínsecos a la persona, y como ya se mencionó se refiere a la remuneración, al ambiente laboral y a la seguridad relacionados con la normativa de la empresa.

### **Teoría de la motivación laboral de McGregor.**

La teoría X y teoría Y, citado por Amorós (2007) señala que existe una posición negativa, Teoría X, y una posición positiva, Teoría Y respecto a la percepción que se tiene sobre un individuo.

Amorós (2007) explica:

El Gerente de una organización al dirigir a sus subordinados, se adapta al comportamiento de estos y por ende exige que los tenga que observar por un

largo periodo de tiempo ya que en base a ello se formula supuestos o perspectivas sobre ellos y de esa manera los guía y los trata, pero adaptándose a su forma de pensar. Todo ello lo hace para poder cumplir con los objetivos de la organización. (p. 102)

Premisas adoptadas por los gerentes de acuerdo con la Teoría X

- Los empleados les disgusta trabajar.
- Los empleados necesitan que los estén vigilando para cumplir con su trabajo.
- Los trabajadores no quieren asumir nuevos retos y prefieren seguir haciendo lo mismo.
- Los empleados son conformistas y no desean ganar más dinero por desarrollar nuevas funciones.
- Los empleados no les gusta desafiar su propio status quo.

Premisas adoptadas por los gerentes de acuerdo con la Teoría Y

- Los empleados les gusta realizar su trabajo.
- Los empleados ven normal que los estén supervisando.
- Los empleados se desarrollan mejor si se les da cierta autonomía al momento que tienen que realizar sus funciones.
- Los empleados buscan la manera de solucionar los problemas a los que tiene que enfrentarse.
- Los empleados les gusta tomar decisiones y que sean retados en todo momento.

#### **2.2.1.6. Dimensiones de la variable motivación laboral.**

##### **A. Motivación intrínseca.**

Chiavenato (2014) explica que la motivación es producto de factores internos y externos de la persona, los cuales contienen lo siguiente:

- El logro. Los trabajadores lo consiguen de acuerdo con la labor que desempeñan.
- El reconocimiento. Los trabajadores deben ser reconocidos por parte de sus jefes al momento de realizar una buena labor.
- La satisfacción en el trabajo. Los trabajadores deben de asumir funciones desafiantes para desarrollar su potencial.
- La responsabilidad. Los trabajadores cumplen con las funciones que se les encarga por ende se comprometen con su trabajo y no necesitan tener algún tipo de supervisión.
- El crecimiento. Los trabajadores buscan su crecimiento profesional en todo momento por ende tratan de motivarse siempre para alcanzar logros en todo momento.

En este sentido, los trabajadores y los jefes o gerentes deben de buscar interrelacionarse en todo momento ya que es parte fundamental de la motivación generar confianza, compromiso pero otorgando cierta autonomía y controlando el nivel de supervisión o de control hacia los subordinados ya que están acostumbrados a trabajar bajo presión pero requieren el reconocimiento constante por parte de sus jefes o gerentes así como de sus compañeros de trabajo; de esta manera podrán alcanzar o cumplir con los objetivos establecidos.

Fischman (2014) señaló que la motivación intrínseca favorece al aprendizaje, a la innovación y desarrolla las habilidades interpersonales y menor escala lo hace la motivación extrínseca.

En síntesis, la motivación intrínseca hace que los trabajadores desarrollen de la mejor manera sus funciones y permiten que puedan ascender dentro de la organización logrando ser reconocidos en todo momento.

## **B. Motivación extrínseca.**

Chiavenato (2014) menciona que la palabra *higiene* dentro de la motivación la afecta negativamente causando insatisfacción laboral ya que considera que nunca existirá un pago justo por la labor desempeñada.

Asimismo, los factores extrínsecos se relacionan con la permanencia en el lugar de trabajo por un gran periodo de tiempo, el cumplimiento de la normativa de la empresa, el ambiente laboral y la relación con los jefes o gerentes o entre los mismos compañeros de trabajo. Todos estos aspectos pueden ocasionar una insatisfacción laboral. En resumen, los aspectos comprenden:

- Las políticas administrativas de la empresa, las cuales deben de tener características estrictas y flexibles de acuerdo con la importancia.
- Los beneficios adicionales a la remuneración que beneficien económicamente a la familia, por ejemplo, el ahorro que ocasione tener un seguro médico familiar.
- Las relaciones interpersonales entre jefes, gerentes o entre los mismos compañeros de trabajo, evidencia en todo momento un trato respetuoso y amable entre ellos.
- Las condiciones de trabajo que deben de garantizar seguridad física así como salud a los trabajadores.
- La remuneración que debe ser competitiva y equitativa entre todos los trabajadores, sin embargo, debe estar acorde con las responsabilidades y las funciones que tienen los trabajadores en el puesto de trabajo. En todo momento, los trabajadores nunca se sentirán a gusto con su remuneración ya que siempre la verán que no es justa con las funciones que realicen y por ende esto produce insatisfacción.

- El ambiente laboral debe garantizar seguridad y también permitir en realizar las funciones en el puesto de trabajo. Lo que se busca es que los trabajadores se sientan a gusto con su puesto de trabajo al momento de desarrollar sus funciones.

En resumen, la higiene en la motivación siempre estará relacionada con el aspecto monetario ya que ello implica generar satisfacción o insatisfacción laboral; no se refiere solo a la remuneración, sino a todo lo que contribuye en generar ahorro o gasto en el trabajador ya que esto de todas maneras influye en el bienestar de este y por ende en su motivación al momento de desarrollar sus funciones y comprometerse en alcanzar los objetivos establecidos.

Fischman (2014) compara los factores extrínsecos de la motivación con lo que internamente fortalece o debilita a la persona como por ejemplo las palabras de reconocimientos que recibe, así como las llamadas de atención que a la vez pueden beneficiar o empeorar la motivación, todo depende de la manera ejecutada.

Fischman (2014) también indica que la retroalimentación en donde se incluye el reconocimiento es necesario hacerlo en el mismo momento en que se realiza el trabajo diario ya que esto genera confianza y seguridad en el trabajador desarrollando su capacidad competitiva. Hay que tener cuidado con la manera de reconocer, por ende, debiera de implementarse políticas para que los reconocimientos sean realizados de la misma manera entre todos los involucrados.

Chang (2010) detectó que el trabajador se estimula si es que logra alcanzar soluciones a los problemas que tiene en base a su conocimiento teórico.

### **C. Motivación trascendental.**

Chiavenato (2014) señala que existe un factor oculto en la motivación que es la búsqueda constante de la persona en querer trascender en su vida, es decir dejar

huella en todo lo que realiza. Esto genera en la persona una energía que crece conforme el tiempo avanza y si a esto lo fortalecemos con los reconocimientos, el trabajador agotará hasta su último recurso para cumplir con las tareas que les son encomendadas y por ende estar siempre motivado ya que como lo señalé está en una búsqueda constante de querer trascender.

Fischman (2014) señala: “Una motivación es trascendente cuando lo que atrae es la satisfacción de necesidades ajenas. La motivación trascendente satisface necesidades ajenas, pero no caprichos ajenos, por lo que una persona puede ser muy trascendente y, simultáneamente, muy inteligente” (p. 37).

## **2.2.2 Bases teóricas de la variable desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones de desempeño laboral.**

El desempeño laboral depende de la organización ya que la forma en que se realice estará comprendida en la evaluación del desempeño la cual deberá de ser liderada por la jefatura del área y generalmente se tratará de evaluar el cumplimiento de los resultados y de las metas que han alcanzado los trabajadores.

Werther y Davis (2008) manifiestan:

El desempeño de cada empleado requiere una evaluación, esta actividad no sólo permite estimar la forma en que cada persona está cumpliendo con sus responsabilidades, sino que indica también si las actividades de recursos humanos se han llevado a cabo de manera adecuada. (p. 12)

Palaci (2005) indica: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p.155).

Chiavenato (2014) menciona: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual

para lograr los objetivos deseados” (p. 359).

Montenegro (2007) manifiesta: “Los desempeños constituyen acciones concretas mediante las cuales se ejerce la labor” (p.7).

Los resultados que obtienen los trabajadores al desarrollar sus funciones y la desviación de estos respecto a las metas u objetivos establecidos que deben de ser cumplidos es lo que se llama desempeño del trabajador, que debe ser complementado por las acciones que deben ser realizadas para poder cumplir.

#### **2.2.2.2. Importancia de la variable desempeño laboral.**

Toda organización necesita evaluar el desempeño laboral de sus trabajadores ya que ello les permite conocer si los trabajadores cuentan con los conocimientos para poder realizar las funciones en su puesto de trabajo y también generar retroalimentación permanente al trabajador para que siempre trate de cumplir con los objetivos que tiene establecidos.

Alles (2017) sostiene:

El análisis del desempeño laboral o de la gestión de una persona es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal. Entre sus objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. Por otra parte, tiende un puente entre el responsable y sus colaboradores, de mutua comprensión y adecuado dialogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y se mejoran los resultados. (p. 262)

Werther y Davis (2008) indica que la evaluación del desempeño es importante debido a las siguientes razones:

- Mejora la eficiencia del trabajador.

- Permite brindar reconocimientos monetarios.
- Otorga promociones, ascensos o genera despidos.
- Identifica las brechas existentes y por ende define las necesidades de capacitación que se deben de brindar a los trabajadores.
- Establece líneas de carreras para los trabajadores.
- Analiza en forma permanente las funciones de cada puesto de trabajo.
- Ayuda a los trabajadores a desarrollarse.

Chiavenato (2014) señala que la evaluación del desempeño permite:

- Establecer aumentos salariales, promociones, transferencias y despidos de acuerdo con los objetivos cumplidos.
- Mejora el desempeño, así como las actitudes y competencias.
- Promueve el desarrollo de los trabajadores ya que les permite identificar sus puntos fuertes y débiles.
- Mejora las relaciones interpersonales entre los gerentes, jefes y compañeros de trabajo.
- Mejora la imagen personal.
- Potencia el desarrollo de los trabajadores para que logren el mejor rendimiento posible.

Finalmente, la evaluación del desempeño permite a la organización tener un mejor performance ya que se convierte en una herramienta estratégica para la organización porque promueve la mejora del desempeño del trabajador por querer alcanzar siempre sus objetivos o metas establecidas.

### **2.2.2.3. Características de la variable desempeño laboral.**

Chiavenato (2014) establece que las principales características del desempeño laboral son las siguientes:

- Logra alcanzar los objetivos y las metas que se tienen definidos en la organización.
- Toma en cuenta las actitudes del trabajador respecto a su puesto de trabajo, las cuales incluyen actitud positiva, manejo de emociones, personalidad al momento de desarrollar sus funciones, liderazgo, trabajo en equipo y mejora continua, las cuales se inculcan dentro de casa, espacios de formación educativa, y en las empresas.
- Fortalece el conocimiento de los trabajadores respecto a las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo.

#### **2.2.2.4. Teoría del desempeño laboral según Chiavenato.**

Chiavenato (2009) sostiene que:

El desempeño laboral, es un proceso que permite estimar el valor y las competencias de una persona, sobre todo el aporte que éste hace a la organización, dicho proceso recibe múltiples nombres, como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avances, evaluación de la eficiencia ya sea individual o grupal, es importante para solucionar problemas de desempeño y optimización de la calidad de trabajo y calidad de vida dentro de las organizaciones. (p. 245)

Las evaluaciones que se realizan a los trabajadores permiten determinar si los trabajadores han logrado alcanzar sus objetivos planteados e identificar si necesitan ser capacitados por reducir la brecha obtenida con lo cual se mejora su rendimiento y todo ello contribuye a cumplir también con los objetivos organizacionales.

#### **Objetivos principales de la evaluación del desempeño laboral.**

Chiavenato (2009) señala que la evaluación del desempeño permite mejorar el rendimiento o la eficiencia del trabajador ya que permite que cumpla con los objetivos

planteados y contribuye a que el trabajador se comporta de una u otra manera para poder alcanzar dichos objetivos. Esta herramienta es fundamental si se quiere mejorar los resultados de la gestión del recurso humano en las organizaciones, porque aparte de evaluar, brinda retroalimentación y esto genera mejora en el aprendizaje y por ende favorece el desarrollo o crecimiento profesional del trabajador, esta afirmación es refrendada por Alles (2017) quien afirma que la evaluación del desempeño permite que los trabajadores mejoren los resultados obtenidos y esto contribuye a que se mejoren los resultados de la organización.

La evaluación de desempeño permite alcanzar los objetivos o las metas definidas desarrollando habilidades como la creatividad, el liderazgo, la iniciativa que influyen directamente en el comportamiento del trabajador al momento de realizar sus funciones en su puesto de trabajo en la empresa. La evaluación del desempeño presenta los siguientes objetivos:

- Fortalece las relaciones interpersonales entre gerentes, jefes y sus subordinados.
- Promueve la autogestión en los trabajadores.
- Genera compromiso hacia la organización.
- Promueve el espíritu competitivo en la organización.
- Diagnostica el FODA del colaborador.
- Genera una retroalimentación en forma permanente.

#### **Principales beneficios de la evaluación de desempeño.**

Chiavenato (2009) señala que los mejores beneficiados con la evaluación del desempeño son los todos los trabajadores de la organización sin considerar los niveles jerárquicos y también la comunidad ya que les permite identificar sus fortalezas y debilidades en forma permanente, esta afirmación es refrendada por Alles

(2017). También, permite que se identifique a aquellos trabajadores que necesitan recibir capacitaciones para mejorar su posición competitiva dentro de la organización, es decir cumplir con sus objetivos o metas planteadas.

#### **Evaluación 180°.**

Alles (2008) menciona que esta evaluación es entendida como la autoevaluación más la evaluación realizada por el jefe directo a todos sus subordinados promoviendo a que cumplan con sus objetivos o metas establecidas.

#### **Evaluación 360°.**

Chiavenato (2009) explica que es la evaluación 180° más la evaluación que se recibe del entorno. Asimismo, Alles (2008) entiende por entorno cualquier persona incluyendo proveedores o clientes que estén en contacto con el trabajador.

#### **Problemas que afectan a la evaluación del desempeño laboral.**

Alles (2017) menciona los problemas que tiene también la evaluación del desempeño laboral, la inexperiencia juega un rol importante ya que a veces no queda clara la retroalimentación que se brinda, las evaluaciones erradas no solo al momento de obtener la información sino también al momento de brindarlas, la falta de una comunicación asertiva hacia el trabajador ya que muchas veces queda en duda lo que se quiere evaluar; para que no se presenten los problemas la comunicación es vital y se debe de capacitar al evaluador para que conozca las herramientas que debe de utilizar al momento de evaluar. No hay receta para realizarla, pero al menos habrá consejos que permitirán realizar la evaluación de la mejor manera y de esta manera se contribuirá a mejorar el clima laboral de la organización.

#### **2.2.2.5. Dimensiones de la variable desempeño laboral.**

##### **A. Calidad de trabajo.**

Se refiere a la manera en que los trabajadores realizan o ejecuten sus labores

diarias; dicha manera debe de ser exacta y segura; pero para poderlo realizar, Levi (2002) menciona que el trabajador debe de tener un bienestar físico, social y mental ya que se trata de evaluar al trabajador y si cuenta con bienestar entonces la evaluación será objetiva, en base a los resultados del trabajo. Esta afirmación también la comparte Van Der (2005) donde señala que la calidad de un trabajo se logra si es que el trabajador la sabe realizar y cuenta con las experiencias para hacerla, de esta manera obtendrá resultados positivos que impactarán en forma positiva en la producción generando mayores ingresos y un aumento en la rentabilidad.

### **B. Responsabilidad.**

Es el cumplimiento de las funciones del trabajador en su puesto de trabajo que implica cumplir con sus obligaciones laborales aplicando las políticas y los procedimientos establecidos en la organización de una manera adecuada. Con ello, las organizaciones cumplen también con sus responsabilidades ya que cuentan con las habilidades y las experiencias de sus trabajadores.

Para que una persona haya conseguido ser responsable en su trabajo, debe de cumplir con uno de los siguientes valores, tal cual lo señalan los expertos:

- Saber las funciones a realizar.
- Planificar su trabajo.
- Utilizar en forma razonable los recursos de la organización.
- Saber comunicarse y ser empático.
- Ser puntual.
- Cuidar su imagen personal.
- Desarrollar el pensamiento crítico.

### **C. Trabajo en equipo.**

Es el trabajo realizado por todo un equipo en donde existe colaboración entre

todos los miembros del mismo y trabajan alineados en cumplir un mismo objetivo, tal como lo menciona Chiavenato (2009) en donde complementa esta definición al indicar que los integrantes deben de participar activamente en los procesos de tomas de decisiones al compartir las tareas y entiende que el resultado no se mide en forma individual sino grupal, este concepto también lo comparte Coulter (2018) quien señala que los objetivos del equipo se logran alcanzar si es que existe una verdadera interrelación entre ellos, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y desarrollan las habilidades de cooperación para poder alcanzar lo que se tiene previsto.

#### **D. Compromiso laboral.**

Es el sentir pasión por conseguir lo que se tiene planeado; esto significa que todos los trabajadores se involucran en el cumplimiento del trabajo encomendado así ello signifique mucho o demasiado esfuerzo para poderlo cumplir porque depende de los objetivos organizacionales y los valores que se comparten. Por ejemplo, un trabajador no comprometido solo se limita a cumplir las funciones que les son encargadas al margen del resultado que puede obtener, sin embargo, un trabajador comprometido es aquel que va más allá, es decir no importa el esfuerzo que implique para alcanzar los objetivos, sino, los hace porque siente pasión por quererlos alcanzar sin importar que ello pueda demandar mucho tiempo para poderlos conseguir, fuera de que tratará de ayudar a los demás trabajadores en que consigan en cumplir con sus objetivos o metas trazadas.

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### ***Autorrealización***

Se entiende como la satisfacción que tiene el colaborador por haber cumplido las metas personales y profesionales en función del desarrollo de sus funciones.

***Calidad vida laboral***

Se entiende como el conjunto de condiciones que facilitan la comodidad física, mental y social de acuerdo con las condiciones que presenta cada colaborador.

***Desempeño laboral***

Se entiende el desempeño como la calidad de las funciones que realizan dentro de sus actividades diarias dentro de la empresa.

***Desarrollo profesional***

Son las condiciones que brinda la empresa para la continuidad de su desarrollo profesional, es decir, las funciones que realizan deben estar acorde con las capacidades para las que fue formado.

***Factores extrínsecos***

Son factores externos que favorecen la motivación de los colaboradores como las remuneraciones, el tiempo de trabajo, el clima dentro de la empresa, el reconocimiento de las horas extras.

***Motivación***

Es un factor psicológico que ayuda al colaborador a impulsar acciones para el logro de sus objetivos dentro de su área de trabajo.

***Reconocimiento de logro***

Son los reconocimientos que tiene el colaborador como el logro de los objetivos de su área de trabajo, este factor comprende acciones que debe implementar la empresa para el bienestar de los colaboradores.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### ***Tipo de investigación***

La investigación se desarrolla con las consideraciones del tipo básica, considerando que su análisis se basa en la revisión de la teoría para permanecer él buscando mejoras los conocimientos que se tienen. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) mencionan que la investigación de tipo básica: “No está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos a partir de la revisión de las teorías” (p. 91).

El nivel de investigación es correlacional, puesto que su finalidad es conocer el nivel en que asocian las variables de estudio, es decir, como se relacionan la motivación laboral y el desempeño de las tareas. Al respecto, Respecto a los estudios correlacionales, Hernández y Mendoza (2018) explican: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.109).

En el mismo sentido, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque su desarrollo sigue una secuencia de pasos inalterables y la prueba de hipótesis requiere de procesos estadísticos y matemáticos. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) mencionan: “Se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico” (p. 140).

#### ***Diseño de investigación***

El diseño de investigación es no experimental, considerando que no existe una manipulación deliberada de las variables de estudio, es decir, no existe una relación de causa y efecto. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) explican: “Las investigaciones no experimentales se realiza sin manipular deliberadamente las

variables, en donde solo se observan los fenómenos o variables tal como se da en su contexto natural, para analizarlas” (p. 174).

Por otro lado, la investigación es de corte transversal, porque se realiza en un momento determinado, es decir, sus resultados son como una fotografía del momento. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) definen que: “La investigación transversal o transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 176).

### **3.2. Población y muestra**

#### ***Población***

Ñaupas et al. (2018) respecto a la población explican: “Las poblaciones son el total de las unidades de estudio que deben contener las características requeridas para ser consideradas como tales” (p. 334).

En el caso del estudio, la población del estudio está conformada por los 1800 colaboradores de la empresa Dominionperu ubicada en el distrito de Chorrillos que vienen laborando en el año 2022.

#### ***Muestra***

Frías (2001) respecto a la muestra explican:

La muestra es una decisión que compete al investigador pero que en contadas ocasiones llega a justificarse, el número de observaciones del estudio se acostumbra a determinar en función de la tradición, de la accesibilidad de los participantes o de otras circunstancias ajenas al propio planteamiento metodológico. (p. 2)

En el caso del estudio, la muestra está conformado por 317 colaboradores de la empresa Dominionperu ubicada en el distrito de Chorrillos que vienen laborando en

el año 2022. Por otro lado, el tamaño de la muestra se calculó mediante la siguiente fórmula y con un nivel de confianza del 95% de confianza

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

N: Población	1800
Z <sup>2</sup> : Nivel de Confianza	1.96
p: Proporción	0.5
q: Complemento de P	0.5
d: Error	0.05

Reemplazando los datos de la fórmula para obtener la muestra, se obtuvo la siguiente información:

$$n = \frac{1800 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (1800 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 317$$

Asimismo, en la investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que el investigador decidió a que colaboradores considerar parte de la muestra, es decir, no todas las unidades de análisis que conforman la población tuvieron la misma probabilidad de ser parte de la muestra.

Respecto a la muestra no probabilística, Hernández y Mendoza (2018) indican: “Las muestras no probabilísticas, también denominadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características y contexto de la investigación” (p.215).

### 3.3. Hipótesis

#### ***Hipótesis general***

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

### ***Hipótesis específicas***

Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

Existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

### **3.4. Variables – operacionalización**

#### ***Definición conceptual de la motivación laboral***

Kanfer y Ackerman (2004) definen a la motivación laboral como: “Las fuerzas que actúan sobre una persona, provocando que esta se comporte de una manera específica y encaminándola hacia metas” (p. 104). Según diversos autores, la motivación laboral es una variable fundamental que lleva a los colaboradores ser más eficientes en el desarrollo de sus labores en la empresa.

#### ***Definición operacional de la motivación laboral***

La motivación laboral se evaluó considerando los factores que explican los teóricos consultados en esta investigación como la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la motivación trascendental. Estas dimensiones se desagregaron en 9 indicadores que permitieron medir con mejor exactitud la variable motivación laboral, y asimismo, permitió construir una prueba conformada por 24 ítems que permitieron medir la motivación laboral de acuerdo con las consideraciones que tienen los colaboradores, por otra parte esta prueba será valorada por los colaboradores mediante una escala de Likert.

**Tabla 1***Cuadro de operacionalización de la variable motivación laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
Motivación intrínseca	- Satisfacción de necesidades	1 al 8	1. Nunca	Bueno
	- Oportunidades laborales			
	- Reconocimiento laboral			
Motivación extrínseca	- Seguridad laboral	9 al 16	nunca	[78 - 120)
	- Estabilidad laboral			
	- Entorno familiar			
	- Necesidades de			
Motivación trascendental	autorrealización	17 al 24	3. A veces	Regular
	- Nivel de satisfacción	24	4. Casi siempre	[56 - 78)
	- Proyecto de vida laboral		5. Siempre	Malo [24 - 56)

***Definición conceptual del desempeño en el trabajo***

Alles (2017) indica que el desempeño laboral: “Es un concepto integrado de un conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que tiene un colaborador en un determinado periodo para lograr el mejor de los resultados en el desempeño de su trabajo” (p. 104).

***Definición operacional del desempeño en el trabajo***

El desempeño en el trabajo es una variable que se evaluó considerando los factores que explican los teóricos consultados como la calidad de trabajo, la responsabilidad, el trabajo en equipo y el compromiso laboral. Estas dimensiones se desagregaron en 12 indicadores que permitieron medir con mejor exactitud la variable desempeño en el trabajo y, asimismo, permitió construir una prueba conformada por 24 ítems que permitieron el desempeño de las funciones que realizan los colaboradores mediante un cuestionario en escala de Likert.

**Tabla 2***Cuadro de operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
Calidad de trabajo	- Capacidad de trabajo	1 al 6	1. Nunca	Bueno
	- Iniciativa laboral			
	- Resolución de problemas			
Responsabilidad	- Eficiencia laboral	7 al 12	2. Casi nunca	[69 - 109)
	- Autonomía y capacidad			
Trabajo en equipo	- Coherencia en sus acciones	13 al 18	3. A veces	Regular
	- Capacidad de integración.			
	- Liderazgo en equipos.			
Compromiso laboral	- Comunicación eficaz	19 al 24	4. Casi siempre	Malo
	- Asume responsabilidades			
	- Cumplimiento de metas			
	- Responsabilidad compartida		5. Siempre	[37 - 53)

### 3.5. Métodos y técnicas de investigación

#### ***Método de investigación***

La investigación considera los procesos del método hipotético deductivo, porque se fundamenta en la teoría para formular hipótesis que deben ser probadas mediante procesos estadísticos. En ese sentido, Bernal (2016) explica que el método hipotético deductivo: “Se fundamenta en la lógica o razonamiento deductivo que parte de la teoría, de la cual se derivan las hipótesis que el investigador somete a prueba para aceptarse o rechazarse” (p. 7).

#### ***Técnica***

La técnica que considerada en el desarrollo de la investigación fue la encuesta, que sirvió para recoger los datos de las unidades de análisis, además, de ser una técnica propiamente de los estudios cuantitativos. Al respecto, Bernal (2016) explican que la encuesta: “Es un conjunto sistemático de preguntas, en una cédula, que están

relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación” (p. 211)

### **3.6. Descripción de los instrumentos utilizados**

En el caso de la investigación se aplicó como instrumentos de investigación dos cuestionarios de recolección de datos, que midieron la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de manera independiente para luego poder relacionarlos mediante procedimientos propios de los estudios cuantitativos. Por otro lado, es importante mencionar que estos cuestionarios antes de su aplicación pasaron por procesos de validación y confiabilidad.

Respecto a la confiabilidad, Yuni y Urbano (2014) mencionan: “Es la capacidad del instrumento para arrojar datos o mediciones que correspondan a la realidad que se pretende conocer” (p. 33).

Respecto a la validez, Yuni y Urbano (2014) mencionan: “La validez se relaciona con la verosimilitud o más precisamente con la correspondencia entre el modelo teórico construido en la investigación y la realidad empírica” (p.35).

#### ***Instrumento I. Cuestionario de motivación laboral***

El cuestionario de motivación laboral es una prueba que tiene como finalidad medir los niveles de motivación que presentan los colaboradores de la empresa Dominionperu ubicado en el distrito de Chorrillos. Este cuestionario mide la variable en función de sus tres dimensiones y 9 indicadores que miden de forma adecuada la variable mediante una escala de valoración de Likert de 5 alternativas.

**Tabla 3***Ficha técnica del cuestionario de motivación laboral*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de motivación laboral
Autores	Joel Alexander Quispe Yataco
Objetivo	Evaluación de los niveles de motivación laboral que tienen los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos.
Ámbito de aplicación	Empresa Dominionperu, Chorrillos - 2022
Informadores	Colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.
Administración	Individual
Validación	Docentes de la línea de recursos humanos de la Universidad Autónoma del Perú.
Duración	15 minutos aproximadamente.
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo considerando la escala de puntajes obtenidos mediante los resultados de la desviación estándar.
Material	Formulario de Google

***Instrumento II. Cuestionario del desempeño en el trabajo***

El cuestionario de desempeño en el trabajo es una prueba que tiene como finalidad medir los niveles de desempeño que tienen los colaboradores en el desarrollo de sus funciones en la empresa Dominionperu ubicado en el distrito de Chorrillos. Este cuestionario mide la variable en función de sus tres dimensiones y 12 indicadores que miden de forma adecuada la variable mediante una escala de valoración de Likert de 5 alternativas.

**Tabla 4***Ficha técnica del cuestionario del desempeño en el trabajo*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de desempeño en el trabajo
Autores	Joel Alexander Quispe Yataco
Objetivo	Evaluación de los niveles de desempeño en el desarrollo de sus funciones que tienen los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos.
Ámbito de aplicación	Empresa Dominionperu, Chorrillos - 2022
Informadores	Colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.
Administración	Individual
Validación	Docentes de la línea de recursos humanos de la Universidad Autónoma del Perú.
Duración	15 minutos aproximadamente.
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo considerando la escala de puntajes obtenidos mediante los resultados de la desviación estándar.
Material	Formulario de Google

**3.7. Análisis estadísticos e interpretación de datos**

Los procesos estadísticos que se desarrollaron en la investigación fueron las que se explican a continuación:

Primero. Se desarrolló una base de datos con los resultados de la aplicación de los dos cuestionarios de motivación laboral y desempeño en el trabajo, esta base de datos se desarrolló en el software de Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS versión 26.

Segundo. Se realizó el análisis de confiabilidad de la prueba con el total de puntuaciones obtenidos en el recojo de datos. Este análisis se desarrolló con la aplicación del estadístico alfa de Cronbach, considerando que la escala que presentan los cuestionarios son escalas politómicas.

**Tabla 5***Escala de alfa de Cronbach*

Rangos	Grado
0.53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0.65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0.72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

*Nota:* Ñaupas et al., 2018, p. 204.

Tercero. Se desarrolló los procedimientos estadísticos descriptivos de las variables motivación laboral y desempeño en el trabajo, así como de sus dimensiones, dichos resultados se presentan en la tesis mediante tablas y gráficos estadísticos.

Cuarto. Se desarrolló la prueba de normalidad de las variables motivación laboral y desempeño en el trabajo mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov puesto que la muestra está conformada por 317 colaboradores de la empresa Dominionperu.

Quinto. Finalmente, se desarrolló la prueba de contrastación de hipótesis mediante la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman puesto que sus puntajes no presentan una distribución normal.

**Tabla 6***Escala de Rho de Spearman*

Valor de Rho	Significado
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota:* Ñaupas et al., 2018, p. 220.

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**

**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación del instrumento

##### ***Validez del instrumento de motivación laboral***

La validación de contenido del cuestionario de motivación laboral fue desarrollada mediante el criterio de jueces expertos en la temática desarrollada. Estos jueces fueron designados por la universidad y pertenecen a la línea de gestión de las personas en las organizaciones. Finalmente, es preciso mencionar que estos jueces brindaron alternativas de mejoras a los reactivos para que midan de manera más eficiente la variable de estudio.

**Tabla 7**

*Resultados de la validación del cuestionario de motivación laboral*

Validador	Resultado de Aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

##### ***Validez del instrumento de desempeño en el trabajo***

La validación de contenido del cuestionario de desempeño en el trabajo fue desarrollada mediante el criterio de jueces expertos en la temática desarrollada. Estos jueces fueron designados por la universidad y su aporte su importante para mejorar los reactivos que inicialmente fueron considerados por el investigador, luego de las mejoras realizadas, estos jueces dieron su aprobación de contenido del cuestionario para su posterior análisis.

**Tabla 8**

*Resultados de la validación del cuestionario desempeño en el trabajo*

Validador	Resultado de Aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

#### 4.1.1. Análisis de fiabilidad

##### **Análisis de fiabilidad del cuestionario de motivación laboral.**

La prueba que tiene por finalidad medir la variable motivación laboral pasó por procesos de confiabilidad o consistencia interna mediante el estadístico alfa de Cronbach considerando que la escala que presenta es la escala de Likert.

**Tabla 9**

*Resultados de fiabilidad del cuestionario de motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	24

Los resultados de la tabla 9, presenta el nivel de consistencia interna o confiabilidad de la prueba de motivación laboral, en ella se observa que dicho cuestionario presenta una excelente confiabilidad (alfa=0.960) demostrando que el cuestionario es adecuado para el recojo de datos.

##### **Análisis de fiabilidad del cuestionario de desempeño en el trabajo.**

La prueba que tiene por finalidad medir la variable desempeño en el trabajo pasó por procesos de confiabilidad o consistencia interna mediante el estadístico alfa de Cronbach considerando que su valoración es mediante la escala de Likert.

**Tabla 10**

*Resultados de fiabilidad del cuestionario de desempeño en el trabajo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	24

Los resultados de la tabla 10, presenta el nivel de consistencia interna o confiabilidad de la prueba de desempeño en el trabajo, en ella se observa que dicho cuestionario presenta una excelente confiabilidad (alfa=0.904) demostrando que el cuestionario es adecuado para el recojo de datos de las unidades de análisis considerado en el estudio.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### *Resultados descriptivos de la variable motivación laboral*

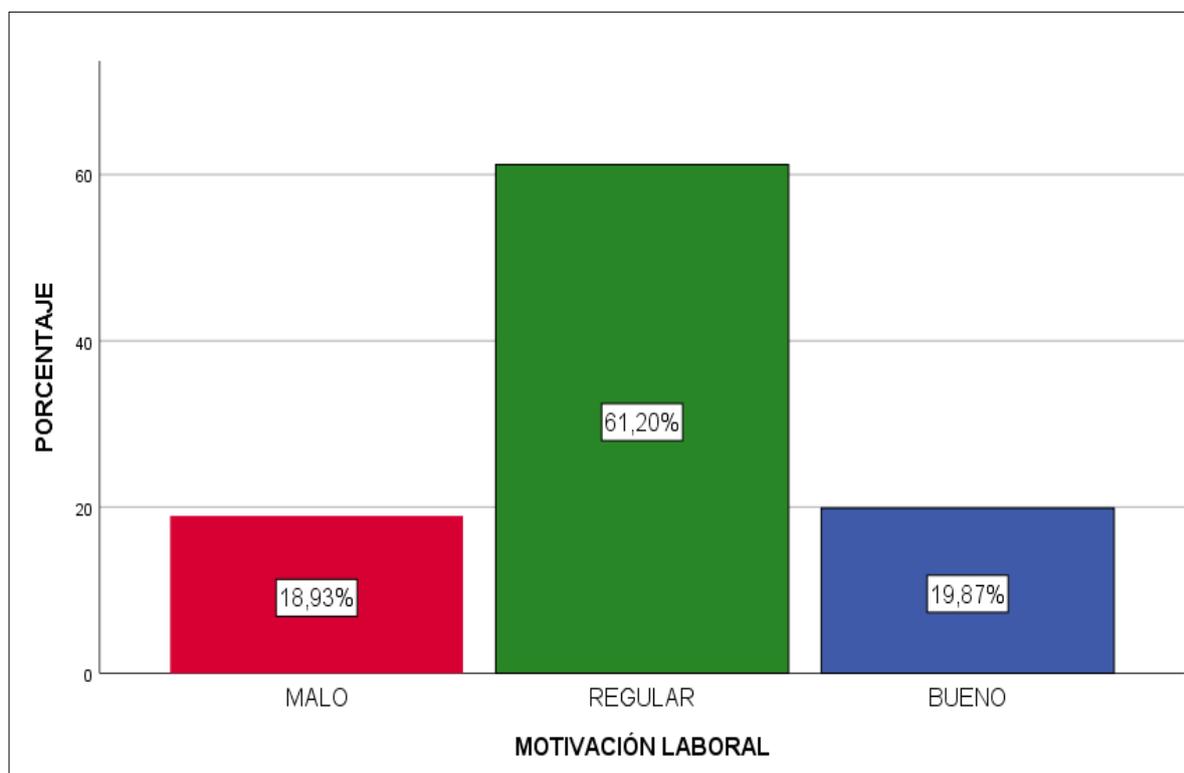
**Tabla 11**

*Análisis descriptivo de la variable motivación laboral*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	60	18,9
Regular	194	61,2
Bueno	63	19,9
Total	317	100,0

**Figura 1**

*Análisis porcentual del análisis de la variable motivación laboral*



En la tabla 11 y figura 1, indican que 194 colaboradores que representan el 61.20% perciben que su motivación laboral se encuentra en un nivel regular, 63 colaboradores que representan el 19.87% perciben que su motivación laboral se encuentra en un nivel bueno y finalmente, 60 colaboradores que representan el 18.93% perciben que su motivación laboral se encuentra en un nivel malo.

## Resultados descriptivos de la variable desempeño en el trabajo

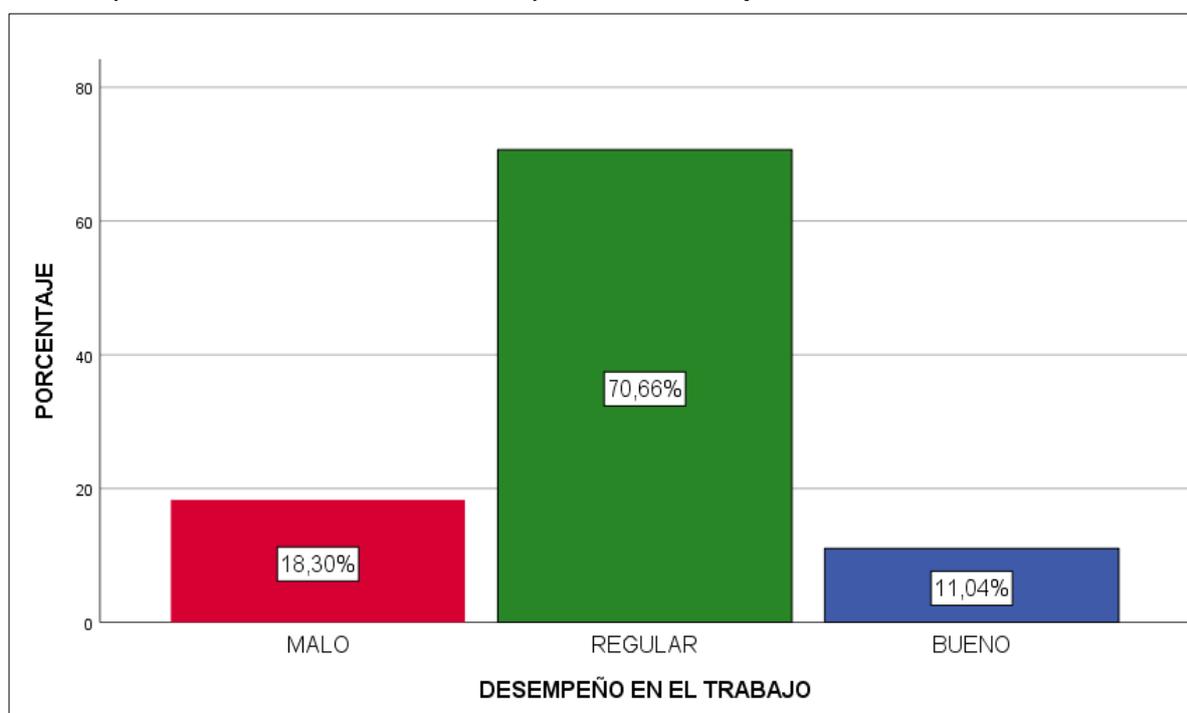
**Tabla 12**

*Análisis descriptivo de la variable desempeño en el trabajo*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	58	18,3
Regular	224	70,7
Bueno	35	11,0
Total	317	100,0

**Figura 2**

*Análisis porcentual de la variable desempeño en el trabajo*



En la tabla 12 y figura 2, indican que 224 colaboradores que representan el 70.66% consideran que su desempeño en el trabajo se desarrolla en un nivel regular, 58 colaboradores que representan el 18.30% consideran que su desempeño en el trabajo se desarrolla en un nivel malo y finalmente, 35 colaboradores que representan el 11.04% consideran que su desempeño en el trabajo se desarrolla en un nivel bueno.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### *Resultados descriptivos de las dimensiones de la motivación laboral*

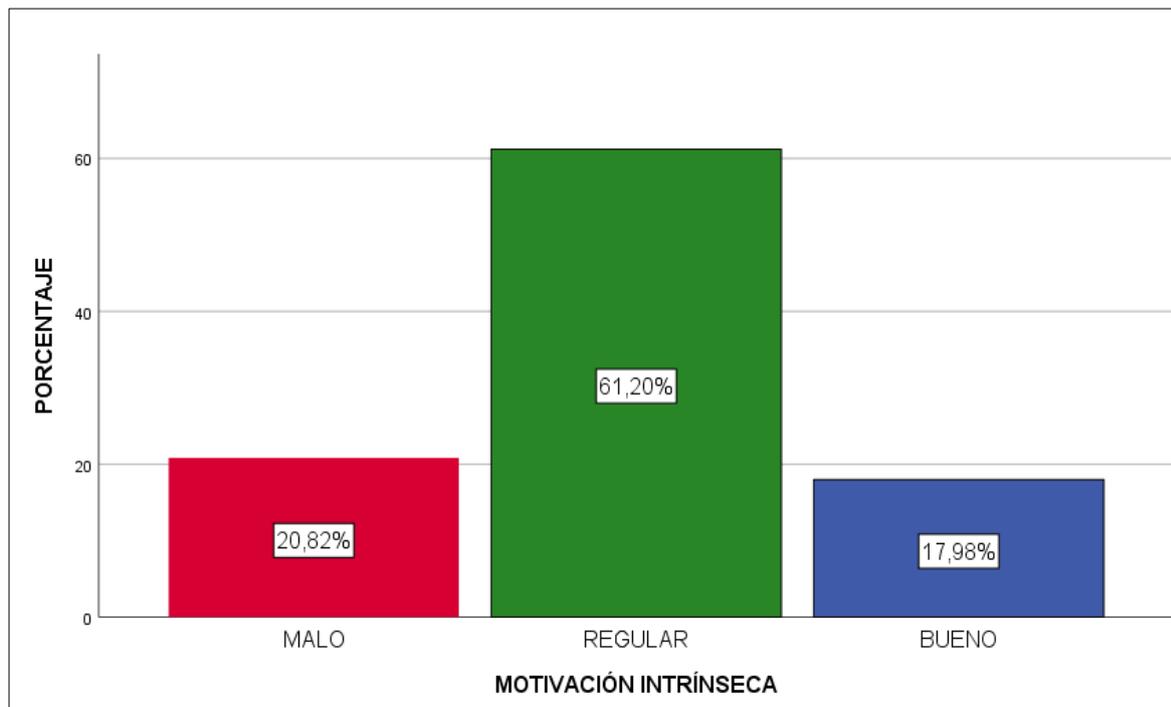
**Tabla 13**

*Análisis descriptivos de la dimensión motivación intrínseca*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	66	20,8
Regular	194	61,2
Bueno	57	18,0
Total	317	100,0

**Figura 3**

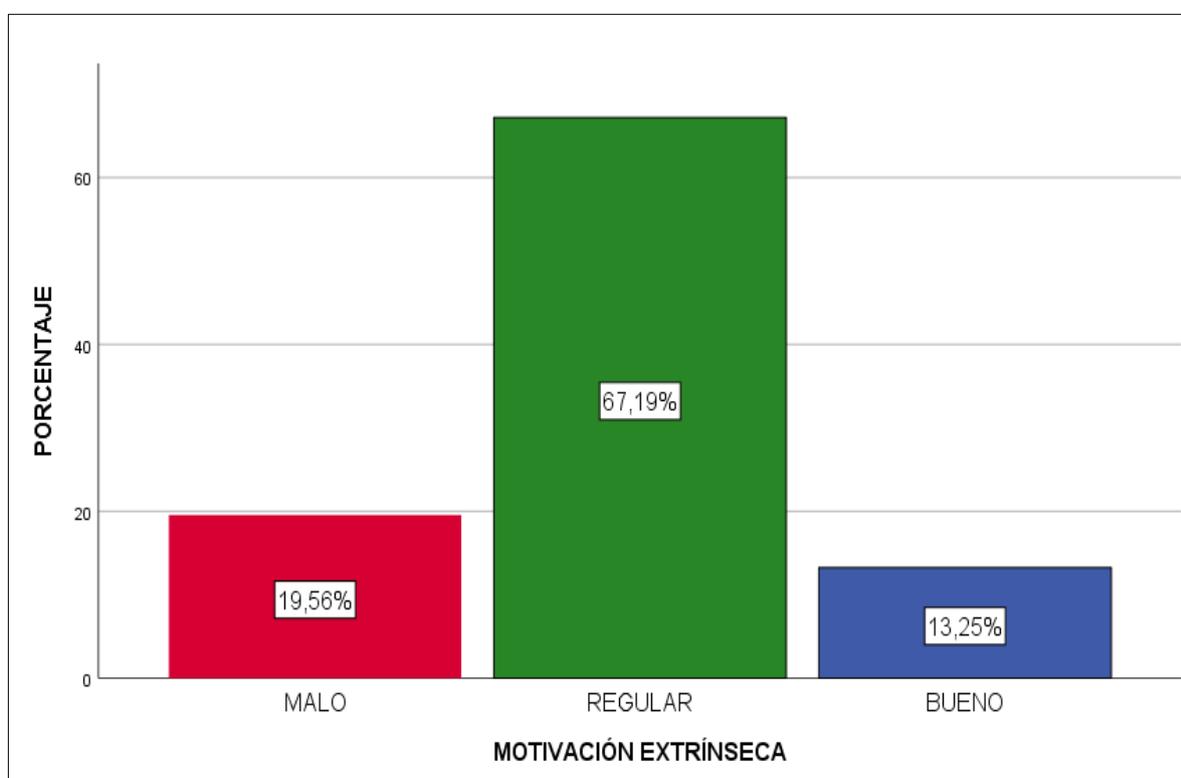
*Análisis porcentual de la dimensión motivación intrínseca*



En la tabla 13 y figura 3, indican que 194 colaboradores que representan el 61.20% perciben que la dimensión motivación intrínseca presentan un nivel regular, 66 colaboradores que representan el 20.82% perciben que la dimensión motivación intrínseca presentan un nivel malo y finalmente, 57 colaboradores que representan el 17.98% perciben que la dimensión motivación intrínseca presentan un nivel bueno.

**Tabla 14***Análisis descriptivos de la dimensión motivación extrínseca*

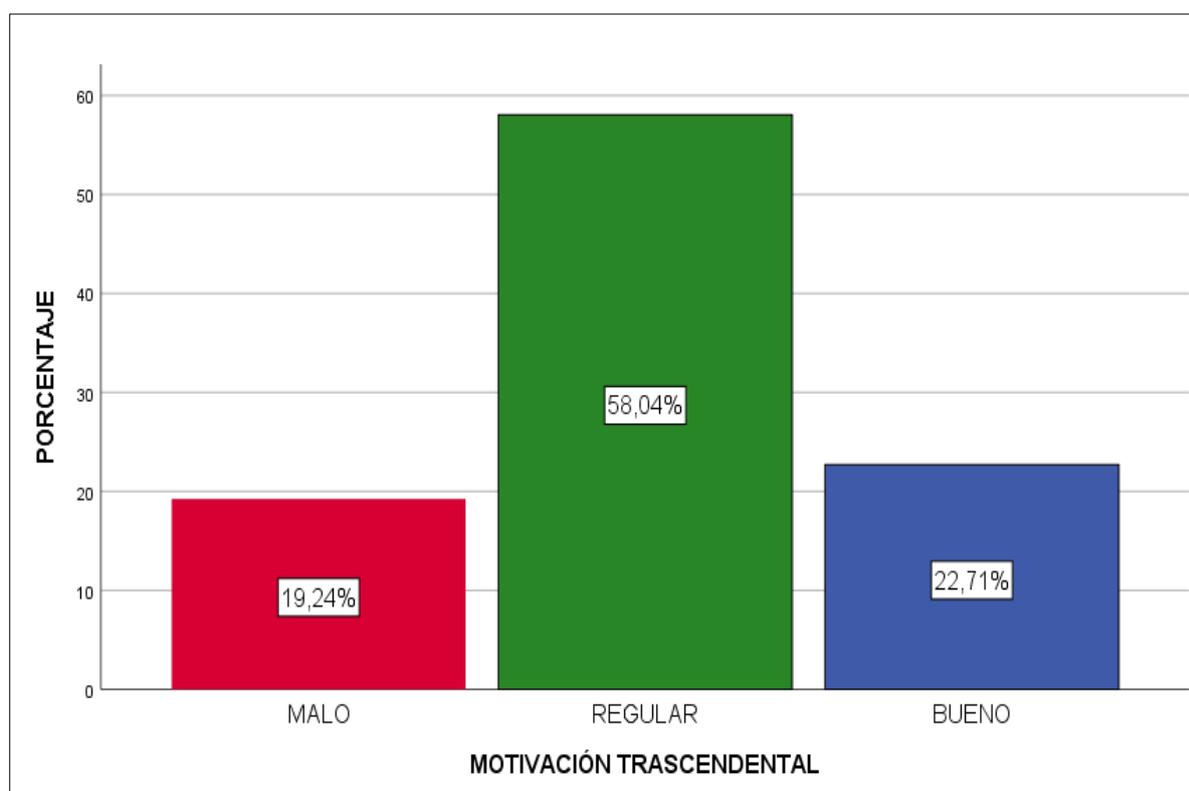
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	62	19,6
Regular	213	67,2
Bueno	42	13,2
Total	317	100,0

**Figura 4***Análisis porcentual de la dimensión motivación extrínseca*

En la tabla 14 y figura 4, indican que 213 colaboradores que representan el 67.19% perciben que la dimensión motivación extrínseca se desarrolla en un nivel regular, 62 colaboradores que representan el 19.56% perciben que la dimensión motivación extrínseca se desarrolla en un nivel malo y finalmente, 42 colaboradores que representan el 13.25% perciben que la dimensión motivación extrínseca se desarrolla en un nivel bueno.

**Tabla 15***Análisis descriptivos de la dimensión motivación trascendental*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	61	19,2
Regular	184	58,0
Bueno	72	22,7
Total	317	100,0

**Figura 5***Análisis porcentual de la dimensión motivación trascendental*

En la tabla 15 y figura 5, indican que 184 colaboradores que representan el 58.14% perciben que la dimensión motivación trascendental se presenta en un nivel regular, 72 colaboradores que representan el 25.58% perciben que la dimensión motivación trascendental se presenta en un nivel bueno y finalmente, 61 colaboradores que representan el 16.28% perciben que la dimensión motivación trascendental se presenta en un nivel malo.

## Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño en el trabajo

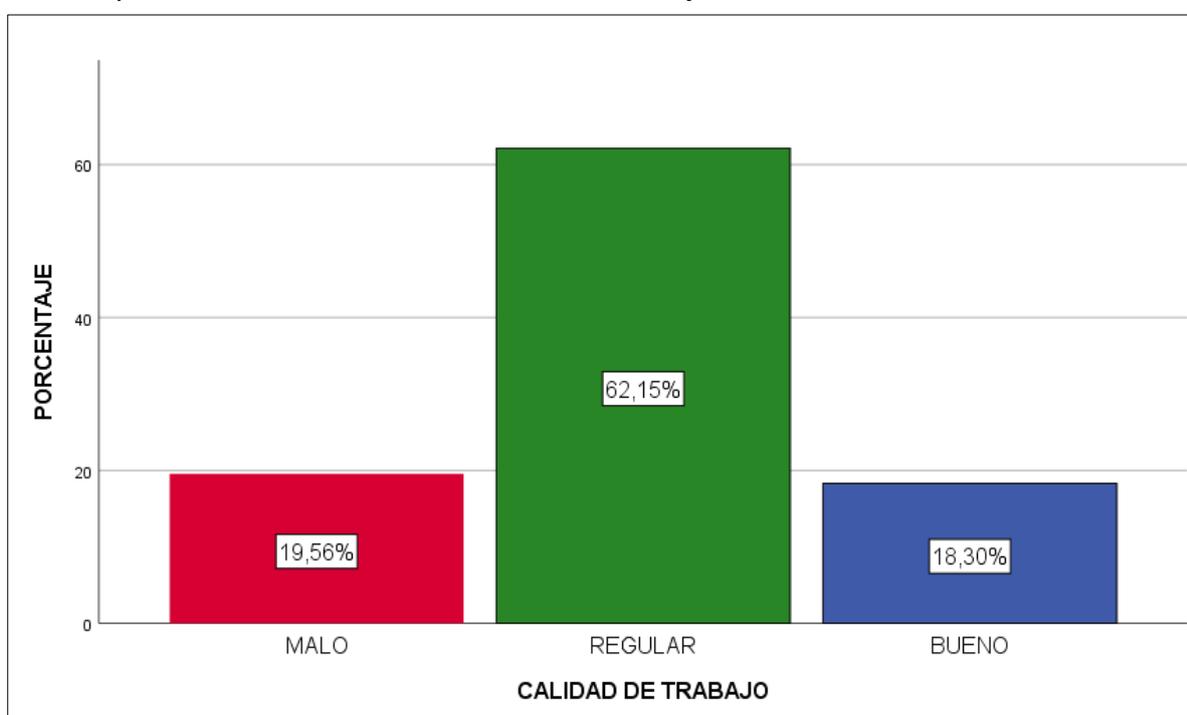
**Tabla 16**

*Análisis descriptivos de la dimensión calidad de trabajo*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	62	19,6
Regular	197	62,1
Bueno	58	18,3
Total	317	100,0

**Figura 6**

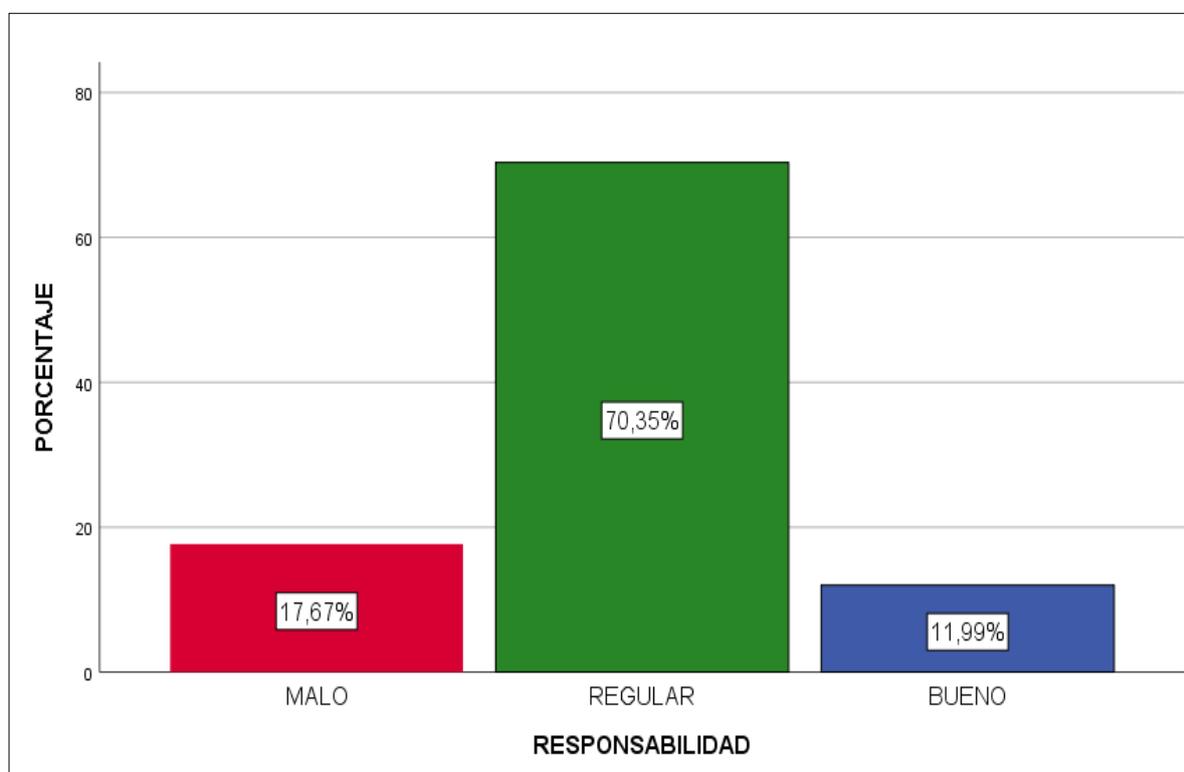
*Análisis porcentual de la dimensión calidad de trabajo*



En la tabla 16 y figura 6, indican que 197 colaboradores que representan el 62.15% consideran que la dimensión calidad de trabajo se desarrolla en un nivel regular, 62 colaboradores que representan el 19.56% consideran que la dimensión calidad de trabajo se desarrolla en un nivel malo y finalmente, 58 colaboradores que representan el 18.30% consideran que la dimensión calidad de trabajo se desarrolla en un nivel bueno.

**Tabla 17***Análisis descriptivos de la dimensión responsabilidad*

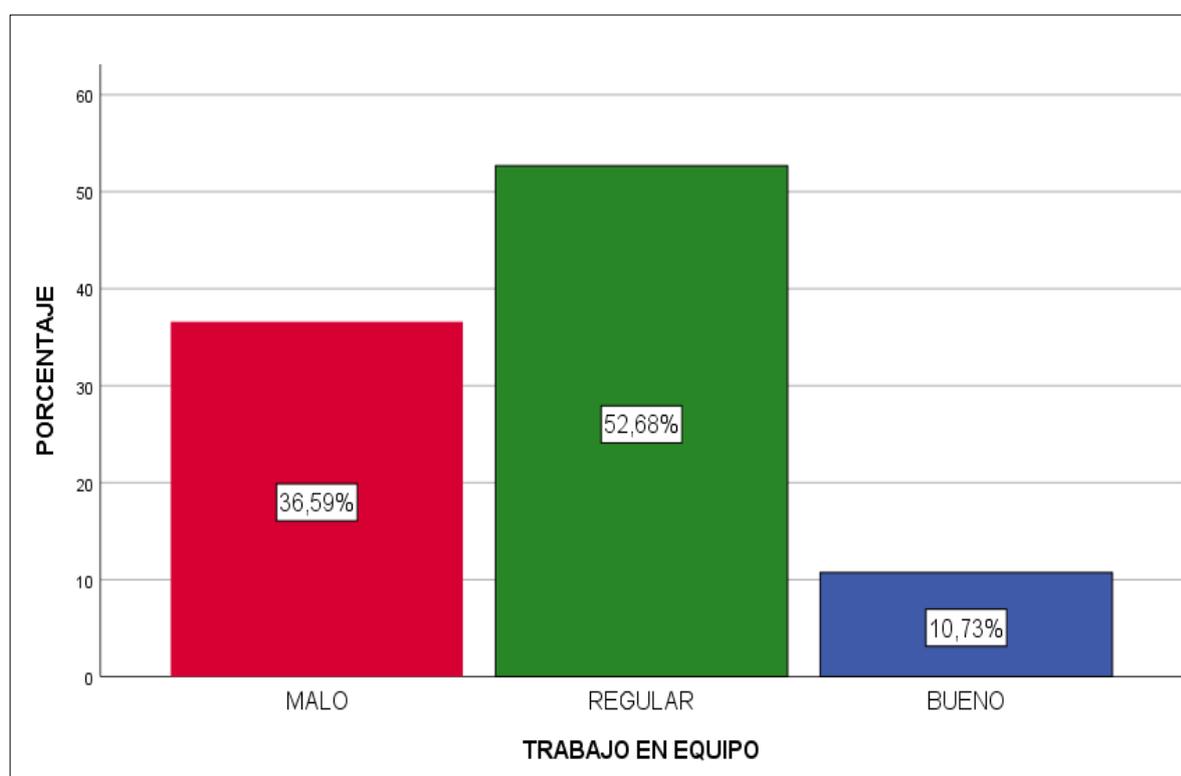
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	56	17,7
Regular	223	70,3
Bueno	38	12,0
Total	317	100,0

**Figura 7***Análisis porcentual de la dimensión responsabilidad*

En la tabla 17 y figura 7, indican que 223 colaboradores que representan el 70.35% consideran que la dimensión responsabilidad se desarrolla en un nivel regular, 56 colaboradores que representan el 17.67% consideran que la dimensión responsabilidad se desarrolla en un nivel malo y finalmente, 38 colaboradores que representan el 11.99% consideran que la dimensión responsabilidad se desarrolla en un nivel bueno.

**Tabla 18***Análisis descriptivos de la dimensión trabajo en equipo*

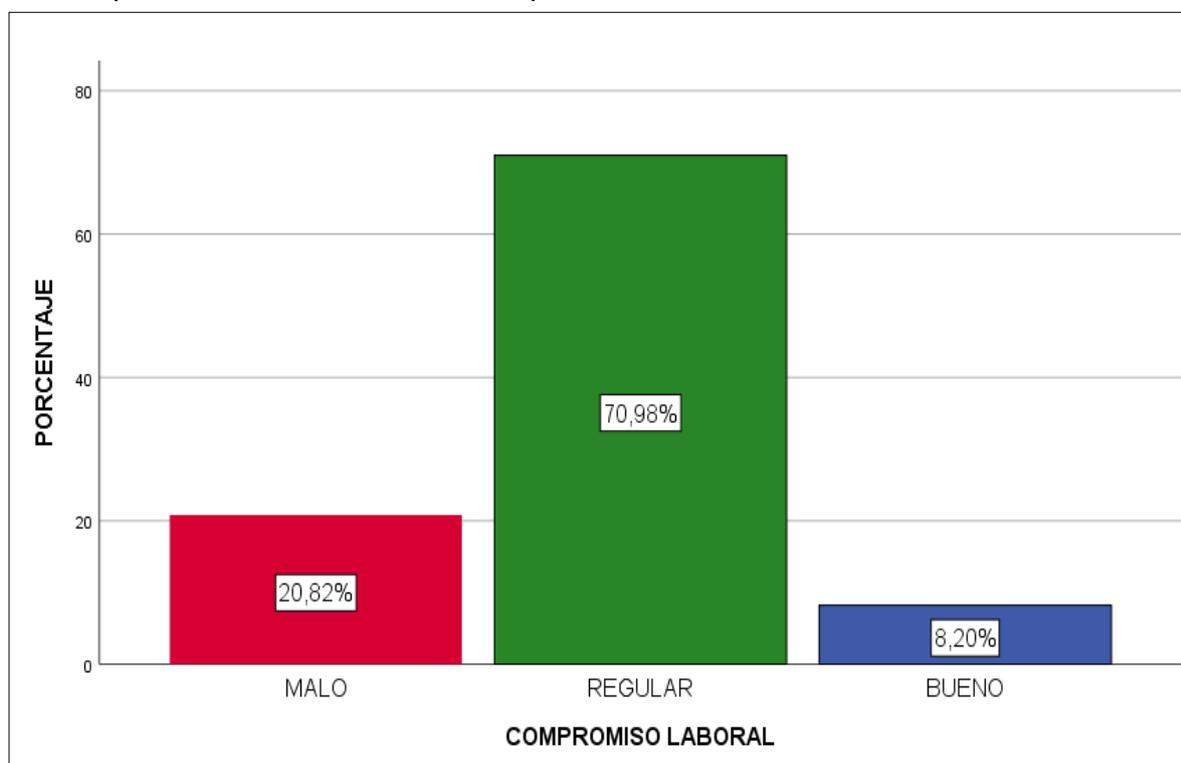
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	116	36,6
Regular	167	52,7
Bueno	34	10,7
Total	317	100,0

**Figura 8***Análisis porcentual de la dimensión trabajo en equipo*

En la tabla 18 y figura 8, indican que 167 colaboradores que representan el 52.68% consideran que la dimensión trabajo en equipo se desarrolla en un nivel regular, 116 colaboradores que representan el 36.59% consideran que la dimensión trabajo en equipo se desarrolla en un nivel malo y finalmente, 34 colaboradores que representan el 10.73% consideran que la dimensión trabajo en equipo se desarrolla en un nivel bueno.

**Tabla 19***Análisis descriptivos de la dimensión compromiso laboral*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	66	20,8
Regular	225	71,0
Bueno	26	8,2
Total	317	100,0

**Figura 9***Análisis porcentual de la dimensión compromiso laboral*

En la tabla 19 y figura 9, indican que 225 colaboradores que representan el 70.98% consideran que la dimensión compromiso laboral se desarrolla en un nivel regular, 66 colaboradores que representan el 20.82% consideran que la dimensión compromiso laboral se desarrolla en un nivel malo y finalmente, 26 colaboradores que representan el 8.20% consideran que la dimensión compromiso laboral se desarrolla en un nivel bueno.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

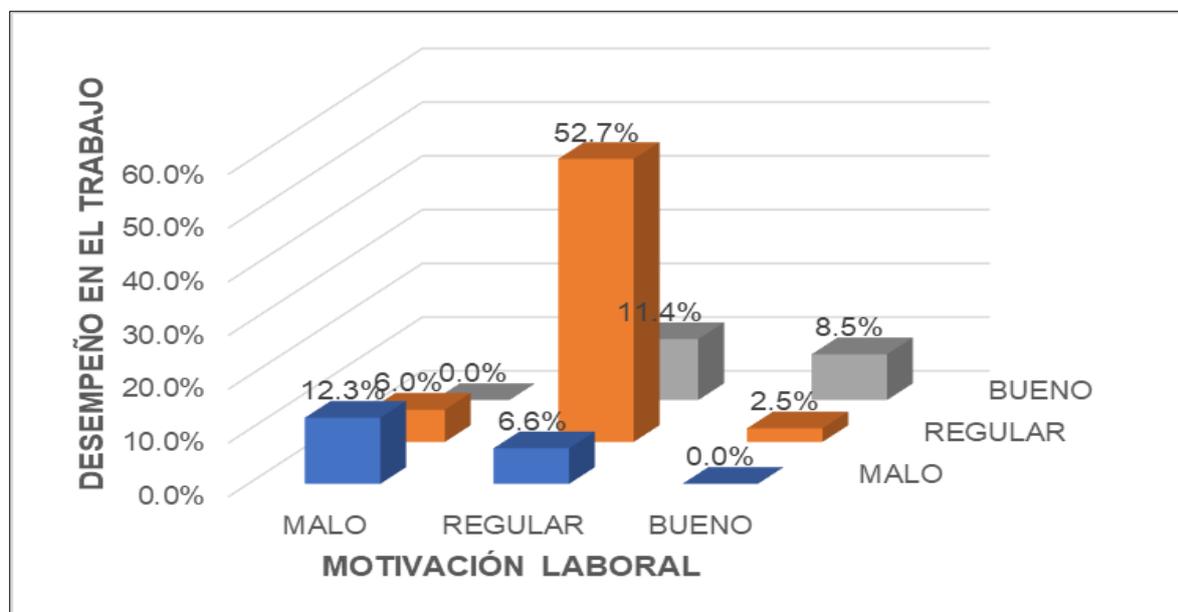
**Tabla 20**

*Análisis descriptivos de los resultados de la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo*

Motivación laboral	Desempeño en el trabajo						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	39	12.3%	21	6.6%	0	0.0%	60	18.9%
Regular	19	6.0%	167	52.7%	8	2.5%	194	61.2%
Bueno	0	0.0%	36	11.4%	27	8.5%	63	19.9%
Total	58	18.3%	224	70.7%	35	11.0%	317	100.0%

**Figura 10**

*Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo*



Los resultados indicados en la tabla 20 y figura 10 explican que el 18.9% considera que la motivación laboral en la empresa es de nivel malo, el 61.2% considera que la motivación laboral en la empresa es de nivel regular y el 19.9% considera que la motivación laboral en la empresa es de nivel bueno. Por otro lado, 18.3% considera que el nivel de desempeño en el trabajo es de nivel malo, el 70.7%

considera que el nivel de desempeño en el trabajo es de nivel regular y el 11% considera que el nivel de desempeño en el trabajo es de nivel bueno. Asimismo, el 12.3% consideran que las variables están asociadas en un nivel malo, el 52,7% considera que las variables están relacionadas en un nivel regular y el 8,5% considera que las variables presentan una buena relación.

#### 4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>. Las variables motivación laboral y desempeño en el trabajo presentan una distribución normal.

H<sub>a</sub>. Las variables motivación laboral y desempeño en el trabajo no presentan una distribución normal.

**Tabla 21**

*Prueba de normalidad de las variables de estudio*

		Motivación laboral	Desempeño en el trabajo
N		317	317
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	67,11	60,74
	Desv. Desviación	14,351	10,936
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,162	,144
	Positivo	,162	,144
	Negativo	-,105	-,091
Estadístico de prueba		,162	,144
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 21 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de las variables, estos resultados indican que los puntajes de las variables motivación laboral y desempeño en el trabajo no presentan una distribución de contraste normal considerando los resultados de sus niveles de significancia son 0.000. Estos

resultados permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En ese sentido, el estadístico de correlación aplicado en la prueba de hipótesis es un estadístico no paramétrico como es el caso de la prueba de correlación Rho de Spearman.

#### 4.6. Procedimientos correlacionales

La regla de decisión para aceptar o rechazar una hipótesis se consideró el 95% de confianza y el 5% de significancia, es decir, si el nivel de significancia bilateral es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula y es menor al 5% se acepta la hipótesis alterna.

##### ***Contrastación de la hipótesis general***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

H<sub>a</sub>. Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

**Tabla 22**

*Resultados de correlación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo*

		Desempeño en el trabajo	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,759**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	317

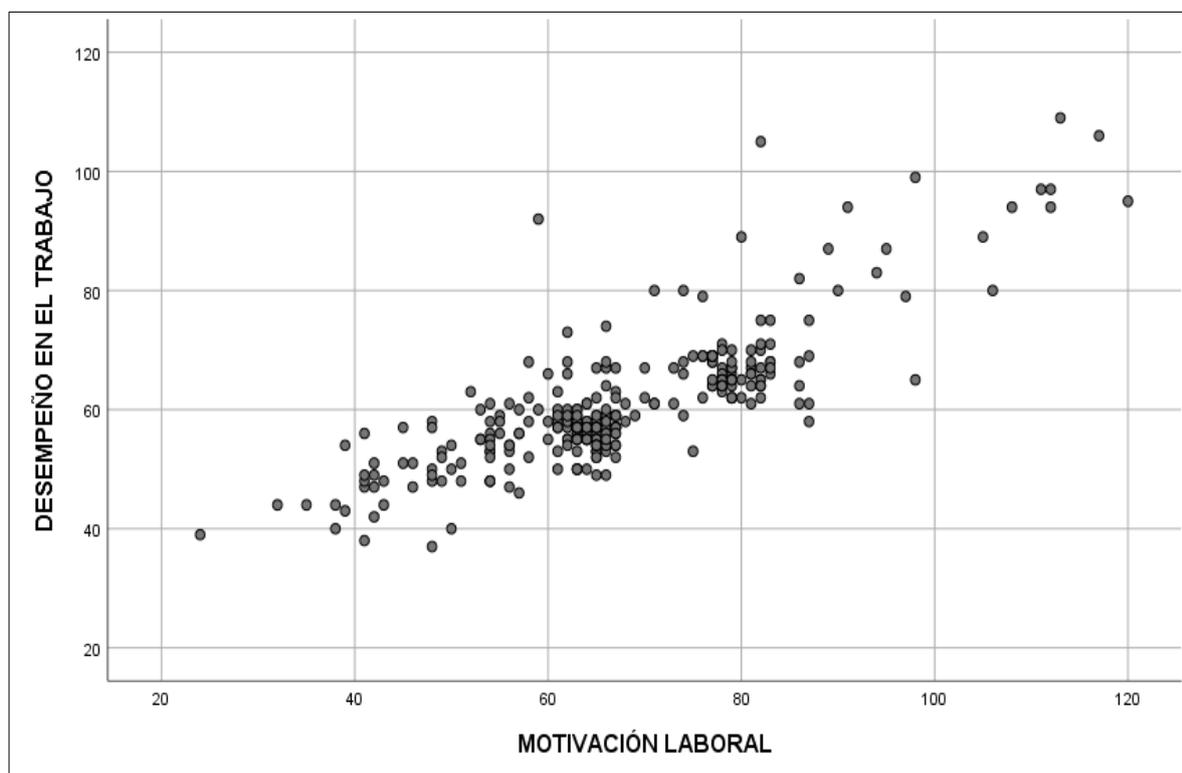
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 22 muestra los resultados de la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo. Estos resultados evidencian un nivel de significancia del 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.759 lo que evidencia que las variables de estudio presentan una correlación positiva alta

según la percepción de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

### Figura 11

*Gráfico de dispersión de los resultados entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo*



En la figura 11 se presentan los resultados del gráfico de dispersión de las variables motivación laboral y desempeño en el trabajo. En este gráfico se observa que las variables presentan un tendencia positiva y directa considerando la orientación de la pendiente de los puntos. Es decir, en la medida que los puntajes de la variable motivación laboral aumentan, también aumentan los puntajes de la variable desempeño en el trabajo de acuerdo con la percepción que tienen los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos.

### ***Contrastación de la hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

**Tabla 23**

*Resultados de correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo*

		Desempeño en el trabajo	
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	,740**
Spearman	intrínseca	Sig. (bilateral)	,000
		N	317

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 23 muestra los resultados de la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño en el trabajo. Estos resultados evidencian un nivel de significancia del 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.740 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva alta según la percepción de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

### ***Contrastación de la hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

H<sub>2</sub>. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

**Tabla 24**

*Resultados de correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo*

		Desempeño en el trabajo	
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	,776**
Spearman	extrínseca	Sig. (bilateral)	,000
		N	317

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 24 muestra los resultados de la relación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño en el trabajo. Estos resultados evidencian un nivel de significancia del 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.776 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva alta según la percepción de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

### ***Contrastación de la hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

H<sub>3</sub>. Existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

**Tabla 25**

*Resultados de correlación entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo*

		Desempeño en el trabajo	
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	,727**
Spearman	trascendental	Sig. (bilateral)	,000
		N	317

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 25 muestra los resultados de la relación entre la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño en el trabajo. Estos resultados evidencian un nivel de significancia del 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.727 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva alta según la percepción de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.

**CAPÍTULO V**

**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

La investigación que tiene por objetivo establecer el nivel de relación que presenta la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022, con la finalidad de identificar las deficiencias de motivación de los colaboradores que vienen efectuando los niveles adecuados de desempeño laboral.

Se utilizó dos instrumentos para la recolección de datos las cuales fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, de tal manera logrando una excelente confiabilidad. Respecto al instrumento de motivación laboral se alcanzó un valor de alfa de Cronbach de 0,960, por otro lado, en el instrumento de desempeño en el trabajo alcanzó un valor de alfa de Cronbach de 0,904, ambos instrumentos superan el 0.80, por lo tanto, ambos instrumentos son adecuados para el recojo de datos de la muestra.

En la contrastación de hipótesis general, los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman ( $\rho = 0.759$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ) demostrando una relación positiva alta entre motivación laboral y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Aguirre (2021) en su investigación *La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguiña, provincia de Ica, 2021*, quien en su conclusión indica que la motivación laboral y el desempeño en el trabajo presentan una correlación muy alta ( $r = 0.950$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ). Los resultados confirman lo que indican los autores cuando mencionan que un colaborador motivado en sus niveles intrínseco, extrínseco y trascendental van a desarrollar sus funciones de manera óptima que le permitirá cumplir con los objetivos de la empresa.

En la contrastación de hipótesis específica 1, los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman ( $\rho = 0.740$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ) demostrando una relación positiva alta entre motivación intrínseca y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Rojas (2019) en su investigación *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*, quien encontró relaciones positivas, directas y moderadamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral ( $r = 0.558$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ). Los resultados confirman lo que indican los autores cuando mencionan que un colaborador que trabaje con buen ánimo y energía producto de su motivación intrínseca permite desarrollar sus funciones de manera innovadora, creativa y productiva, es decir su desempeño laboral será el adecuado en cumplimiento de los objetivos de la organización.

En la contrastación de hipótesis específica 2, los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman ( $\rho = 0.776$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ) demostrando una relación positiva alta entre motivación extrínseca y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022. Dichos resultados se contrastan con los obtenidos por Aguirre (2021) en su investigación *La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña, provincia de Ica, 2021*, quien concluye que existe una relación positiva moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral ( $r = 0.652$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ). Los resultados confirman lo que indican los autores cuando mencionan que cuando a un colaborador la empresa le ofrece recompensas, buenos niveles de comunicación y capacidades de desarrollar profesionalmente

tendrá un desempeño superlativo en el desarrollo de sus funciones dentro de la empresa.

En la contrastación de hipótesis específica 3, los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman ( $\rho = 0.727$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ) demostrando una relación positiva alta entre motivación trascendental y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022. Dichos resultados se contrastan con los obtenidos por Jaramillo y Mamani (2021) en su investigación *Nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada, Arequipa - 2021*, quienes encontraron un nivel de correlación considerable entre la motivación trascendental y el desempeño laboral ( $\chi^2 = 10.729$ ;  $\text{Sig.} = 0.001$ ). Los resultados confirman lo que indican los autores cuando mencionan que cuando a un colaborador se les brinda un reconocimiento por los logros de las metas y se les facilita el desarrollo de su proyecto de vida, entonces su nivel de desempeño laboral es el adecuado para cumplir con los objetivos de su área y por ende de la empresa en general.

## **5.2. Conclusiones**

Primero. En cumplimiento con el objetivo general se concluye que la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022 se relacionan de manera positiva alta, demostrado con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.759 con un nivel de significancia del 0.000. Es decir, en la medida que la empresa gestione adecuadamente la motivación de sus colaboradores, estos tendrán un mejor nivel de desempeño laboral en el cumplimiento de sus funciones.

Segundo. En cumplimiento con el objetivo específico 1 se concluye que la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la

empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022 se relacionan de manera positiva alta, demostrado con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.740 con un nivel de significancia del 0.000. Es decir, en la medida que la empresa brinde las condiciones de motivación intrínseca en sus colaboradores, estos tendrán un mejor nivel de desempeño laboral en la empresa.

Tercero. En cumplimiento con el objetivo específico 2 se concluye que la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022 se relacionan de manera positiva alta, demostrado con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.776 con un nivel de significancia del 0.000. Es decir, en la medida que la empresa brinde las condiciones de motivación extrínseca en sus colaboradores, estos desarrollarán mejor las funciones en sus respectivas áreas de trabajo.

Cuarto. En cumplimiento con el objetivo específico 3 se concluye que la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022 se relacionan de manera positiva alta, demostrado con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.727 con un nivel de significancia del 0.000. Es decir, en la medida que la empresa gestione adecuadamente la motivación trascendental en sus colaboradores, estos tendrán un mejor desempeño laboral de los colaboradores en la empresa.

### **5.3. Recomendaciones**

En concordancia con el cumplimiento de la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo, se recomienda al gerente de la empresa ejecutar un plan de recompensas para los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos, a fin de que encuentren en este programa los estímulos que les permita mejorar el nivel de motivación para realizar su trabajo con mayor satisfacción.

En concordancia con el cumplimiento de la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo, se recomienda al gerente de la empresa Dominionperu, Chorrillos, implementar una gestión basada en resultados, con la finalidad de reconocer los logros o cumplimiento de los objetivos con la finalidad de generar motivación en los colaboradores.

En concordancia con el cumplimiento de la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo, se recomienda al gerente de la empresa Dominionperu, Chorrillos, implementar un programa de capacitación que permita optimizar los resultados en el desarrollo de sus funciones, de esta manera el colaborador siente que la empresa se preocupa por su desarrollo profesional de tal forma que genera una motivación intrínseca.

En concordancia con el cumplimiento de la relación entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo, se recomienda al gerente de la empresa Dominionperu, Chorrillos, llevar a cabo una evaluación periódica del cumplimiento de sus funciones con la finalidad que estos conozcan hasta donde viene cumpliendo las funciones por las que fueron contratados en la empresa.

## **REFERENCIAS**

- Aguirre, L. (2021). *La motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad del distrito de La Tinguña, provincia de Ica, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71823>
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias*. Granica.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del talento humano*. Granica.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Usat.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades*. Pearson.
- Boza, J. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359 – 361. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia Pichincha* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. Repositorio Institucional Pucese. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Cañari, Y. (2017). *Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/405>
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los*

*médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2513>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la administración del talento humano*. McGraw-Hill.

Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson.

Fischman, D. (2014). *Motivación 360° como incrementarla en la vida y en la empresa*. Planeta.

Frías, L. (2001). *Metodología de la investigación científica*. Patria.

Furnham, A. y Boo, H. (2011). Una revisión de la literatura sobre el efecto de anclaje. *The Journal of Socio-Economics*, 40 (1), 35–42. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2010.10.008>

Gallup. (2020, mayo). *Meta analysis*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/321725/gallup-q12-meta-analysis-report.aspx>

García, J. (2012). *Perspectivas teóricas de la motivación*. Morata.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2014). *Metodología de la investigación: Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Jaramillo, J. y Mamani, B. (2021). *Nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada, Arequipa – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86557>

- Kanfer, R. y Ackerman, P. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458. <https://www.jstor.org/stable/20159053>
- Levi, L. (2002). *Calidad de vida: Una visión integradora*. Morata.
- Louffat, E. (2016). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (3ª ed.). Cengage Learning.
- Luthans, F. (2002) Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 1(29), 21-53. <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Montenegro, A. (2007). *Evaluación del desempeño*. Magisterio.
- Morales, D. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que más influyen en la motivación y repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores* [Tesis de pregrado, Universidad San Carlos de Guatemala]. Repositorio Institucional Csuca. <https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUSAC7636>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson.
- Parra, L. (2018). *Análisis de Condiciones de trabajo Intralaborales en la planta de producción de una empresa metalmecánica, Bogotá 2018* [Tesis de pregrado, Cooperativa Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional Uniminuto.

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6052/1/UVD-TSO\\_ParraVargasLeydyCarolina\\_2018.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6052/1/UVD-TSO_ParraVargasLeydyCarolina_2018.pdf)

Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción* (5ª ed.). McGraw-Hill.

Rivas, L. (2018). *Teoría del conflicto y solución*. San Marcos.

Rojas, O. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

Rojas, E. (2020). *Motivación y desempeño de los colaboradores en la empresa el Águila S.R.L.* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7107>

Vaca, M. (2020). *Cuando las políticas fallan*. Clad.

Van Der, L. (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Ecoe.

Vizcarra, V. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de empresa de construcción en Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652940>

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: Gestión del Capital Humano*. McGraw-Hill.

Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar 2*. Brujas.

Zevallos, L. (2015). *Motivación laboral y procrastinación en el personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, Perú 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional Uandina. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/238>

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Motivación laboral y desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos - 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022?  <b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la	<b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.  <b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo de los	<b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos – 2022.  <b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la	<b>Variable 1. Motivación laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Motivación intrínseca	- Satisfacción de necesidades - Oportunidades laborales - Reconocimiento laboral	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [78 - 120) Regular [56 - 78) Malo [24 - 56)
			Motivación extrínseca	- Seguridad laboral - Estabilidad laboral - Entorno familiar		
Motivación trascendental	- Necesidades de autorrealización - Nivel de satisfacción - Proyecto de vida laboral					
<b>Variable 2. Desempeño en el trabajo</b>						

empresa	colaboradores de la empresa	empresa	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Dominionperu, Chorrillos – 2022? ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa	Dominionperu, Chorrillos – 2022. Establecer la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa	Dominionperu, Chorrillos – 2022. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de trabajo</li> <li>- Iniciativa laboral</li> <li>- Resolución de problemas</li> </ul>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [69 - 109) Regular [53 - 69) Malo [37 - 53)
Dominionperu, Chorrillos – 2022? ¿Qué relación existe entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa	Dominionperu, Chorrillos – 2022. Establecer la relación entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa	Dominionperu, Chorrillos – 2022. Existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño en el trabajo de los colaboradores de la empresa	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia laboral</li> <li>- Autonomía y capacidad</li> <li>- Coherencia en sus acciones</li> </ul>		
Dominionperu, Chorrillos – 2022?		Dominionperu, Chorrillos – 2022.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de integración.</li> <li>- Liderazgo en equipos.</li> <li>- Comunicación eficaz</li> </ul>		
Dominionperu, Chorrillos – 2022?		Dominionperu, Chorrillos – 2022.	Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asume responsabilidades</li> <li>- Cumplimiento de metas</li> <li>- Responsabilidad compartida</li> </ul>		

	Dominionperu, Chorrillos – 2022.				
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadísticos utilizados</b>
<b>Tipo</b> Básica <b>Diseño</b> No experimental <b>Nivel</b> Correlacional	<b>Población</b> 1800 colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos  <b>Muestra</b> 317 colaboradores de la empresa Dominionperu, Chorrillos		<b>Variable 1:</b> Motivación laboral <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de motivación laboral  <b>Variable 2:</b> Desempeño en el trabajo <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de desempeño en el trabajo.		<b>Estadística descriptiva</b> - Tablas de frecuencia - Gráfico de barras  <b>Estadística inferencial</b> - Rho de Spearman.

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN LABORAL

**Indicaciones.** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción como te sientes en la empresa. Para ello, debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral, asimismo, recalcar que todas sus respuestas son de carácter confidencial.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>						
1	El sueldo que tienes satisface tus necesidades en el hogar.	1	2	3	4	5
2	El sueldo en la empresa permite cumplir con las necesidades básicas	1	2	3	4	5
3	Considera que la empresa le brinda oportunidad de crecimiento.	1	2	3	4	5
4	Consideras que tus labores las realizas con mucha energía	1	2	3	4	5
5	El ánimo en la empresa es la adecuada para cumplir con los objetivos.	1	2	3	4	5
6	La empresa considera importante la opinión de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
7	La empresa premia con un incentivo económico al cumplir las metas de la empresa.	1	2	3	4	5
8	La empresa reconoce el trabajo que desempeñan sus colaboradores	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>						
9	El miedo al fracaso hace que se esfuerce en sus labores.	1	2	3	4	5
10	Consideras que la situación de conseguir trabajo es difícil.	1	2	3	4	5
11	La empresa considera un programa de salud ocupacional	1	2	3	4	5
12	La empresa le obliga a hacerse un chequeo anual a sus colaboradores	1	2	3	4	5
13	La empresa realiza capacitaciones de salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
14	Te sientes seguro al realizar las actividades en el trabajo.	1	2	3	4	5

15	El seguro de la empresa cubre a los familiares de los colaboradores.	1	2	3	4	5
16	La empresa le garantiza la continuidad en el trabajo.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Motivación trascendental</b>						
17	Consideras que trabajando duro garantiza el éxito.	1	2	3	4	5
18	La empresa le permite progresar en su vida laboral.	1	2	3	4	5
19	Consideras que trabajas en lo que te gusta	1	2	3	4	5
20	Te has formado para trabajar en el área que te desempeñas.	1	2	3	4	5
21	Te sientes satisfecho con la contribución que haces en la empresa.	1	2	3	4	5
22	La empresa te permite desarrollarte como profesional	1	2	3	4	5
23	La empresa tiene una política de crecimiento profesional	1	2	3	4	5
24	Consideras que la empresa es un medio para desarrollar tu proyecto de vida.	1	2	3	4	5

## INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

**Indicaciones.** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción como te desenvuelves profesionalmente en la empresa. Para ello, debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral, asimismo, recalcar que todas sus respuestas son de carácter confidencial.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Calidad en el trabajo</b>						
1	El trabajo que realizas lo haces sin errores.	1	2	3	4	5
2	Consideras que cumples con los objetivos del área.	1	2	3	4	5
3	Consideras que tu trabajo es ordenado	1	2	3	4	5
4	El trabajo que realizas es original e innovador.	1	2	3	4	5
5	Usted tiene la capacidad de anticiparse a los problemas en la empresa.	1	2	3	4	5
6	Usted tiene la predisposición por capacitarse en el área que desempeña.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 2: Responsabilidad</b>						
7	Asume con responsabilidad las consecuencias de sus acciones.	1	2	3	4	5
8	Usted informa el progreso de las acciones que realiza.	1	2	3	4	5
9	Usted se considera eficaz afrontar situaciones complicadas en la empresa.	1	2	3	4	5
10	Usted desarrolla su trabajo de manera calmada.	1	2	3	4	5
11	Usted tiene autonomía y resuelve oportunamente imprevistos en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Usted es preocupado por el cumplimiento de tus metas.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>						
13	Usted muestra predisposición por el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
14	Usted desarrolla con agrado el trabajo con sus compañeros.	1	2	3	4	5

15	Usted aporta con ideas innovadoras para desarrollar el trabajo en equipo.					
16	Usted promueve un clima laboral positivo en la empresa.	1	2	3	4	5
17	Usted conoce la misión y la visión de la empresa.	1	2	3	4	5
18	Usted forma equipos de trabajo con personas sin ninguna distinción	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Compromiso laboral</b>						
18	Usted ayuda a sus compañeros para que puedan desenvolverse mejor.	1	2	3	4	5
19	Usted demuestra respeto a sus compañeros y clientes.	1	2	3	4	5
21	Usted es respetuoso con sus superiores o jefes inmediatos.	1	2	3	4	5
22	Usted valora el respecto de las ideas diferente a las tuyas.	1	2	3	4	5
23	Usted tiene apertura por ayudar a sus colegas cuando tengan dificultades.	1	2	3	4	5
24	La empresa realiza actividades de integración con la finalidad de que se conozcan mejor los colaboradores.	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Ficha de validación por criterio de jueces expertos

#### Validación del instrumento: MOTIVACIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: \_\_\_\_\_ Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ x ]      Estadístico [ ]

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.



#### Validación del instrumento: DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ Hay suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: \_\_\_\_\_ Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ x ]      Estadístico [ ]

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.



**Validación del instrumento: MOTIVACIÓN LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento: DESEMPEÑO EN EL TRABAJO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento:** MOTIVACIÓN LABORAL

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable** [ X ] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez Validador:** Mag. Bonilla Ferreyra Jorge Luis

**DNI:** 04641381

**Especialidad del validador:** Temático [ X ] Metodológico [ ] Estadístico [ ]

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

**Claridad:** Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



**MAG. BONILLA FERREYRA JORGE LUIS**

**Validación del instrumento:** DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable** [ X ] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez Validador:** Mag. Bonilla Ferreyra Jorge Luis

**DNI:** 04641381

**Especialidad del validador:** Temático [ X ] Metodológico [ ] Estadístico [ ]

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

**Claridad:** Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



**MAG. BONILLA FERREYRA JORGE LUIS**

## Anexo 4. Informe de índice de coincidencia

**JOEL ALEXANDER QUISPE YATACO** TESIS PARA REPOSITORIO \_JOEL ALEXANDER QUI... ⓘ Detalles de la entrega ⓘ Ayuda

Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS**  
MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DOMINIONPERU, CHORRILLOS - 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR**  
JOEL ALEXANDER QUISPE YATACO  
ORCID: 0000-0003-4475-7163

**ASESOR**  
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE  
ORCID: 0000-0003-0128-0123

Compartir

Página 1 de 107

Fuentes principales Todas las fuentes

114 Similarity Exclusiones

**14%**  
Similitud general

1 repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET 12%

2 Universidad Autonoma del Peru ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

3 Universidad Alas Peruanas on 2... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

4 "Tendencias en la Investigación ... CROSSREF <1%

5 Universidad Autonoma del Peru ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

6 Universidad Cesar Vallejo on 20... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

Marcas de alerta **14%** Similitud general Detalles del documento AI

**Anexo 5. Declaración jurada que garantiza la realización del estudio en la empresa Dominionperu, Chorillos.**

**VOTARIA CLARKE DE LA PUENTE**  
Av. Cesar Vallejo St. 3, Of. 13, Mz. P. LL 3  
VILLA EL SALVADOR  
TELF: 288-0808 TELEFAX 287-9144

**DECLARACIÓN JURADA**

Yo, JOEL ALEXANDER QUISPE YATACO, identificado con DNI N° 43662356 y con domicilio en Av. Francisco de Zela Mz. 8G Lt 15-B Tablada de Lurín – Villa Maria del Triunfo.

Declaro bajo juramento:

1. La tesis presentada: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DOMINIONPERU, CHORRILLOS – 2022, es de mi autoría.
2. Haber realizado la encuesta a los trabajadores de DOMINIONPERU SAC.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, duplicados ni copiados.

DOCUMENTO NO REDACTADO  
EN ESTA NOTARIA

NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE  
CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO  
RT. 108 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 104

Lima 14 de diciembre de 2022

SE LEGALIZA(N) LA(S)  
FIRMA(S) MAS NO EL  
CONTENIDO

  
  
JOEL ALEXANDER QUISPE YATACO

DNI N° 43662356

CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE  
CORRESPONDE A JOEL ALEXANDER  
QUISPE YATACO = 2  
IDENTIFICADO(A) CON. DNI. 43662356  
LIMA: 14 DIC 2022



**EDWARD CLARKE DE LA PUENTE**  
NOTARIO DE LIMA  
EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE  
EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO  
RT. 108 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 104









221	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
222	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
223	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
224	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
225	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
226	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
227	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
228	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
229	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
230	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
231	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
232	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4
233	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
234	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
235	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
236	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2
237	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
238	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
239	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
240	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3
241	3	4	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
242	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
243	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
244	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
245	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
246	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1
247	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	3	2	3
248	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
249	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
250	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
251	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
252	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
253	1	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
254	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
255	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
256	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
257	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	4
258	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2
259	3	2	1	3	3	2	5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1
260	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
261	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
262	3	2	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2
263	5	2	1	4	2	1	3	1	2	2	1	3	4	1	3	3	1	2	1	1	2
264	2	4	3	3	3	4	3	1	3	3	1	3	3	3	4	2	4	2	1	2	2
265	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
266	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
267	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
268	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
269	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
270	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
271	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
272	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
273	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
274	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
275	4	2	1	3	1	2	4	2	1	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3
276	2	1	3	1	1	3	2	1	3	3	1	3	3	1	4	4	1	3	3	1	4
277	3	1	3	1	3	2	1	3	2	1	4	2	3	4	3	1	4	1	1	3	3
278	4	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	4	2	1	3	2	1	3	2
279	3	2	1	3	2	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	4	1	1
280	5	3	2	4	2	1	2	2	1	3	2	3	1	2	4	1	2	3	1	2	2

281	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
282	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
283	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
284	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
285	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	2
286	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2
287	3	2	4	3	2	3	3	1	4	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3
288	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
289	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
290	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
291	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
292	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
293	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
294	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
295	1	2	3	1	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3
296	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	4	3	4	3	2
297	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	4	2	1	3	3	3	2	1	2	2
298	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	1	4	2	1	4	3	2	3	3	2	4
299	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
300	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
301	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
302	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
303	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	1	1
304	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
305	3	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3
306	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1
307	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
308	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
309	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
310	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
311	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
312	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
313	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
314	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
315	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
316	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
317	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3





141	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3
142	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
143	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3
144	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3
145	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
146	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
147	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2
148	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3
149	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	3
150	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
151	2	2	1	1	2	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
152	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
153	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3
154	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
155	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3
156	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3
157	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
158	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3
159	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
160	1	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
161	2	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3
162	1	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
163	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3
164	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3
165	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3
166	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3
167	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3
168	3	2	1	1	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	4	3	1	2	1
169	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	2
170	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
171	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
172	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3
173	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	2	1	1	1	2	2	1	2
174	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2
175	1	1	2	2	1	1	1	3	3	5	3	3	3	2	3	2	1	1	4	3	2	2	2	2
176	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
177	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
178	2	2	2	1	2	4	3	2	2	4	1	4	2	3	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2
179	1	3	1	1	2	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	4	1	1	3	2	2	2	3
180	1	2	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	1	3	3	2	4	1	3	2
181	1	3	4	2	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3

182	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	
183	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
184	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
185	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	
186	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	1	3	2	1	4	3
187	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	1	4	3
188	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	1	4	3
189	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	4	3
190	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3
191	2	4	1	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
192	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3
193	3	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	4	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3
194	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	1	1
195	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
196	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
197	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
198	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3
199	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3
200	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2
201	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	5	2	1	3	3	3	1	2	2	2
202	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	2	2
203	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3
204	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3
205	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3
206	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
207	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3
208	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3
209	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
210	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
211	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3
212	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
213	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3
214	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
215	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
216	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3
217	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
218	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
219	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3
220	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
221	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3
222	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
223	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
224	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3
225	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3
226	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	3
227	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3
228	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3
229	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
230	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
231	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
232	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
233	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2
234	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2
235	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3
236	2	2	3	1	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
237	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3
238	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3
239	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	1	1	3
240	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	4	3
241	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2
242	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
243	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
244	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
245	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
246	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
247	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
248	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
249	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3
250	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3
251	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3
252	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2</								

261	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2
262	2	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	5	3	2	2	2	2	3	3
263	3	3	2	4	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2
264	2	3	3	5	3	2	5	3	5	3	1	3	3	3	3	1	5	3	2	3	3	3	3	3
265	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2
266	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	3
267	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3
268	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2
269	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
270	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
271	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
272	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
273	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	1	2	1	3	3	3
274	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3
275	4	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
276	3	1	5	3	2	3	2	2	5	3	2	5	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2
277	3	2	5	3	3	2	2	1	4	4	1	4	3	1	2	1	2	1	1	3	1	1	3	1
278	1	3	2	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	3	2	1	3
279	4	1	1	4	1	1	3	1	1	4	3	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	2	2
280	2	4	2	1	3	2	1	2	2	4	2	1	3	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3
281	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3
282	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3
283	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3
284	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	4	2
285	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	5	2	1	3	1	2	2
286	2	2	1	1	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1
287	3	3	3	2	1	5	2	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3
288	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3
289	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3
290	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3
291	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3
292	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3
293	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3
294	3	1	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1
295	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
296	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	2	1	4	2
297	1	3	4	3	2	4	1	2	5	3	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	1	3	2
298	2	1	2	2	4	3	1	2	2	4	3	1	4	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3
299	2	1	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3
300	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
301	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
302	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3
303	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
304	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
305	1	2	1	3	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2
306	2	2	3	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3
307	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3	3	2
308	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3
309	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
310	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
311	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
312	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
313	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
314	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
315	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
316	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
317	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3