



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

**“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GRAN
HOTEL GUISAMÁ, CAJAMARCA, 2022”**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

David Noe Gutierrez Chilon

Luis Elvis Mosquera Bazan

Asesor:

MG. Saraí Nelly Samán Chingay

<https://orcid.org/0000-0001-5322-1497>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	PATRICK MICHAEL VILLAMIZAR MORALES	10790732
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	SUSAN MADELEINE SILVERA ARCOS	70066528
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	ALDO COTRINA VIILAR	06447940
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

7%

★ repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

DEDICATORIA

A mis maravillosos padres, Francisco y Teresa, que entregaron todo lo que tenían y más, a mis valientes hermanos, Tito por su valentía, Joel por su seguridad e impulso, y Rolando por su bondad. Un agradecimiento especial para María Laura Ángeles Vargas, Gracias a su generosidad, tengo la oportunidad de haber cruzado el puente hacia mi desarrollo personal y hacer realidad mis sueños. Y a mi eterno amor, Kely; a mi hija Lina Denise que acaba de nacer y a Cris, ¡Los amo!

Ellos a través de su amor y esfuerzos, han guiado cada uno de mis pasos hasta este momento y no podría estar más agradecido. ¡Gracias por todo su apoyo!

David Noé

Esta tesis se la dedico a mi Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, a mis padres Juan Luis y Carola por darme el aliento, la motivación de vida y la dedicación por estudiar, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. También a mi estimado amigo y colega David quien Dios puso en el camino de mi vida, dándome su apoyo moral en esta nueva etapa profesional y laboral.

Luis Elvis

AGRADECIMIENTO

Fue un largo camino para llegar aquí, pero lo más difícil no fue hacer la tesis, sino pasar por todas las experiencias emprendedoras; éxitos y fracasos, que al final se convierten en aprendizajes, y este título será un aprendizaje más.

¡Gracias a Dios por el pan de cada día!

¡Amén!

Luis E. Mosquera
David N. Gutiérrez

TABLA DE CONTENIDOS

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDOS	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	31
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	40
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN.....	26
TABLA 2: RESULTADO DEL V DE AIKEN - VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS A APLICAR	27
TABLA 3: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	28
TABLA 4: PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS	29
TABLA 5: INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	29
TABLA 6: VARIABLE 1.....	33
TABLA 7: VARIABLE 2.....	36
TABLA 8: CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL	37
TABLA 9: CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EL DESEMPEÑO LABORAL	37
TABLA 10: CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y EL DESEMPEÑO LABORAL.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

GRÁFICO 1: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (VARIABLE 1)	31
GRÁFICO 2: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (VARIABLE 1).....	32
GRÁFICO 3: MOTIVACIÓN LABORAL	33
GRÁFICO 4: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD LABORAL (VARIABLE 2)	34
GRÁFICO 5: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA DIMENSIÓN 2: DESENVOLVIMIENTO (VARIABLE 2).....	35
GRÁFICO 6: DESEMPEÑO LABORAL -VARIABLE 2	36

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama en el periodo 2021. La hipótesis para el estudio fue la existencia de relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del hotel mencionado. El tipo de investigación que se utilizó fue correlacional, de diseño no experimental - corte transversal y el enfoque de estudio fue cuantitativo. La técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario aplicado a 26 trabajadores del Gran Hotel Guisama conformado por 30 preguntas con la escala de Likert. La fiabilidad del cuestionario se midió con el alfa de Cronbach, y se obtuvo como resultado un 0,875.

A partir de un análisis del coeficiente de Pearson, encontrándose que se relacionan de manera positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.654 y un nivel de significancia de 0,019. En consecuencia, se puede inferir lo siguiente; si la empresa motiva adecuadamente a sus colaboradores y los considera en sus decisiones, esto tendrá un impacto positivo en su desempeño laboral. En resumen, los resultados de esta investigación demuestran que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño, resaltando la importancia de promover un ambiente laboral motivador y satisfactorio para mejorar el desempeño de los empleados.

Palabras clave: motivación laboral, desempeño laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, rendimiento, capacidad laboral, desenvolvimiento, incentivos, motivación emocional.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Más allá de considerar al cliente como como el principal factor de funcionamiento de una empresa, muchas organizaciones toman a sus colaboradores como lo más principal y sagrado. Lo consideran así, porque son los trabajadores los que representa la buena imagen de la empresa, y, por ende, esto repercute en el resultado final, en este caso las ventas. Para los que lo consideran así, la capacitación, el salario, la línea de carrera y la preocupación por sus colaboradores es esencial; de esta forma, ellos, estarán motivados a realizar sus labores, por lo cual, su desempeño será el esperado, causando un crecimiento mutuo, tanto empresa como empleado.

En el ámbito Internacional, un caso donde se analizó los niveles de motivación al personal de trabajo de los hoteles del Cantón Quevedo - Ecuador, se logró observar que en este rubro empresarial la autonomía de los colaboradores es esencial para su crecimiento y desarrollo tanto profesional como dentro de su área de trabajo. Sin embargo, en la entrevista a algunos de los colaboradores de los hoteles del lugar mencionado, afirmaron tener pocos o nulos reconocimientos verbales y monetarios dentro de sus labores, por lo que estos opinaron que al menos los gerentes de estas organizaciones deberían tener palabras para reconocer el esfuerzo y logros que se cumplen mes a mes. Se contextualiza una pregunta en específico de esta investigación; con respecto a, si se les reconocía los resultados de su arduo trabajo, el 45% respondió que solo algunas veces y un 3% que nunca; esto da a entender que es un problema muy grave, los hoteles tienen deficiencias al momento de motivar a su personal (Manjarrez, et al., 2020).

Moreno et al. (2022) en su estudio donde miden el desempeño de los trabajadores de un GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado) municipal - Ecuador, se encontró que el 100% de los trabajadores mencionó que su trabajo en la organización es eficiente y eficaz, también el mismo porcentaje indica la contribución permanente que hacen ellos con su trabajo hacía la

organización. Sin embargo, el 35% de ellos indican que los salarios no son equitativos y las recompensas por cumplir los objetivos trasados, son totalmente desiguales en comparación a otros de sus compañeros. Contar con una equidad de recompensas dinerarias y no dinerarias, ayuda en gran manera a que los trabajadores se sientan motivados y esto influya grandemente en el desarrollo de su trabajo.

Salas (2017) indica que la productividad de los trabajadores depende en gran manera de la solución de problemas y la agilidad con la que la empresa lo haga. Algunos de estos problemas pueden ser la falta de capacitación profesional, establecer una línea de carrera para cada uno, tantas cosas que una empresa podría otorgarle a un colaborador por su desempeño y tenerlo satisfecho, sin tener la necesidad de incurrir en tanto gasto. Y esto lo que hará es que por sí mismo el empleado siendo eficiente a la hora de hacer su trabajo. Muchas empresas han optado por emplear este tipo de motivación, ya que más allá de no ser tan costosos, es un factor motivacional, con el que los trabajadores pueden subir los niveles de productividad dentro de las organizaciones.

En el ámbito nacional, en Perú, debido a la situación económica que está pasando el país entero, uno de los factores más motivacionales que los trabajadores toman en cuenta es la remuneración percibida por su jornada de trabajo. Sin embargo, aún existe una alta tasa de trabajadores desmotivados que simplemente realizan su trabajo porque están obligados a llevar un poco de dinero a sus hogares, debido a que no solo es cuestión de remuneración, sino también factores a tomar en cuenta como reconocimientos, la flexibilidad, compensaciones, confianza y comunicación. Sino se toman en cuenta todos los intrínsecos anteriormente mencionados, se tiene como consecuencia el poco desempeño de los colaboradores al momento de realizar sus tareas dentro de sus lugares de trabajo, sin embargo, muchas empresas no toman en cuenta esto a pesar de que también les afecta directamente en la rentabilidad de la organización (Aguilar, et al., 2021).

Del mismo modo Zuta, et al. (2018) mediante una encuesta a diversos trabajadores, llegaron a la conclusión de que la gerencia de una empresa tiene mucha influencia en el nivel de motivación de los empleados, es la gerencia el área involucrada en ver de manera general las cualidades de los trabajadores, además de los objetivos a corto y largo plazo impuestos por la organización, en tanto se desarrollen permanentemente y en efecto, otorgarles incentivos ya sean dinerarios o no dinerarios. Cabe resaltar lo siguiente, así como la gerencia ve las cualidades grupales que tienen los colaboradores, también debe verificar el potencial individual que estos tiene para que de esa manera impulsen el desempeño de cada una de las responsabilidades correspondientes a cada trabajador.

Chagray, et al (2020) en su artículo en un caso de las empresas lecheras peruanas aporta: la motivación laboral tiene una estrecha relación con el clima organizacional ya que ambos están encaminados a que el trabajador se sienta bien, se sienta como parte de la empresa, como parte de una familia. Es por tal razón, estos autores refieren al clima organizacional como un factor importante para el colaborador, y ello repercute en un desempeño óptimo de su trabajo. Esto comprobado a través de la encuesta realizada a múltiples trabajadores de este rubro empresarial, en donde las proporciones daban por hecho lo que se menciona anteriormente. Siendo un 74% de ellos quienes señalaron un correcto ambiente generado dentro del trabajo y un 82% de ellos demuestran un buen desempeño dentro de su puesto de trabajo.

Por otro lado, Tejada (2020) aporta; la deficiencia en el desempeño los trabajadores de algunas empresas cajamarquinas se deben más allá de no motivarlos, el problema más profundo se da a la hora de contratar a los trabajadores. La gran mayoría de las empresas hace un reclutamiento de personal sin tener un criterio de selección bien establecido. Por consecuencia, afecta en el rendimiento del trabajador, asignar una actividad al trabajador sin tener en cuenta previamente las cualidades que necesita el puesto o área, por más intención y motivación con recompensas, simplemente no estará a la altura del puesto donde se le ubicó.

Cueva (2021) en un estudio realizado en el hotel Costas del Sol de Cajamarca, para determinar los niveles de motivación laboral dentro de esta empresa, se encontró que los colaboradores estaban satisfechos con la calidad de motivación laboral manejada en esta organización. Esto explicado en una encuesta, la cual se pudo observar al 34.72% mencionado a la empresa su apoyo en un factor tan importante como es la autorrealización, así mismo, un 28,47% destacaron el reconocimiento como un punto fuerte de la empresa hacia sus colaboradores. Esto en consecuencia, conllevó a que la atención al cliente sea de mucha calidad, teniendo como un factor fundamental dentro de los trabajadores de este hotel a la empatía.

En el Gran Hotel Guisama se tienen amenazas como la aparición de nuevas cadenas de hoteles, la aparición de nuevas variantes de la covid-19, etc. Pero también se cuentan con fortalezas como la buena ubicación estratégica del hotel, solvencia financiera, canales de venta en distintas regiones, tecnología autosuficiente para realizar labores y personal con experiencia. Sin embargo, a nivel interno se observa que presentan algunas deficiencias importantes en la empresa que pueden estar afectando la satisfacción de los trabajadores; en principio, algunos trabajadores indicaron su disgusto porque la empresa no celebra los cumpleaños de los trabajadores. Además, algunos trabajadores podrían estar preocupados por la falta de reconocimiento de sus logros, ya que algunos no están seguros de que la empresa asciende a los trabajadores a puestos más importantes si sus logros son buenos. Según información por parte de los trabajadores, las comisiones por ventas resultan desfavorable. En cuanto al trabajo en equipo y de manera individual, algunos trabajadores no tienen una preferencia clara lo que puede indicar un área donde la empresa podría mejorar; finalmente, algunos trabajadores han tenido problemas con compañeros de trabajo. Esto puede ser un indicio de malas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, lo que podría afectar el ambiente laboral y la productividad en general.

Con respecto a la variable motivación laboral, Peña y Villon (2018) aportan a la motivación vista desde la psicología, es la necesidad que direcciona el comportamiento de un individuo. Visto desde la perspectiva empresarial, la motivación laboral es la necesidad de reconocimiento que el colaborador busca dentro de la empresa para satisfacer sus necesidades. Este reconocimiento es buscado con el fin de que se convierta en el principal encaminador hacia el cumplimiento de sus responsabilidades de manera óptima, la conducta del trabajador debe permitir alcanzar todas las metas trazadas tanto por el mismo como por parte de la empresa donde se desempeña.

Zuta, et al. (2018) plantean a la motivación laboral como un proceso de estimulación que la empresa tiene con los trabajadores. Este proceso está enfocado en forjar una buena conducta en los trabajadores para su desempeño laboral óptimo. La motivación se da a través de incentivos de los cuales algunos son dinerarios y otros no, lo cierto es que esto es un impulso para contar con colaboradores esforzados por cumplir con sus deseos y metas trazadas. Es así como se cuenta con personas altamente capacitadas para dirigir al personal de trabajo, de ser lo contrario, de nada servirá su desempeño para lograr alcanzar las metas empresariales de la compañía. Estos mismos autores plantearon que las dimensiones de la variable motivación laboral son la motivación intrínseca y motivación extrínseca; la motivación intrínseca; es la verdadera motivación debido a la responsabilidad de asumir un reto personal, realizar sus tareas por el simple gusto de querer hacerlas sin la necesidad de esperar algo a cambio. La motivación intrínseca nace de la misma dificultad de la tarea del colaborador, el desafío y así mismo el estímulo que este representa, de esta manera el individuo concluye satisfactoriamente su tarea.

Este tipo de motivación está relacionada a necesidades psicológicas y de competencia, la primera porque el trabajador debe entablar una relación positiva con su ambiente, ello conlleva a incrementar el desarrollo de sus habilidades. Y la segunda porque la mayoría de colaboradores necesitan sentirse capaces de realizar una actividad y la

autodeterminación para lograrlo y ser más eficaz y eficiente que los demás. Dentro de esta dimensión están los indicadores “línea de carrera”, “Reconocimiento” y “responsabilidad” (Orbegozo, 2016).

La línea de carrera es un proceso para desarrollarse profesionalmente. Ovalles (2019), considera que la mejor manera de atraer, motivar y retener al personal que trabaja en una organización es ofrecerles la posibilidad de desarrollarse profesionalmente dentro de sus labores, crecer en conocimientos, ascender a puestos mejores si existe el esfuerzo por aprender cada día más. Para esto es necesario que la empresa gestione continuas capacitaciones, de esta manera, cada uno de los trabajadores se sienta capaz de realizar sus funciones e innovar dentro de la compañía.

Madero y Treviño (2017) aporta que el reconocimiento en una empresa se da por los logros u objetivos que un determinado colaborador ha logrado a través de su esfuerzo. El área de recursos humanos tiene la gran tarea de elaborar un procedimiento de reconocimientos para este tipo de trabajadores, más que algo palpable, los colaboradores necesitan actitudes y palabras por parte de sus jefes, transmitirles ese sentido de importancia en la empresa, hacerles sentir en familia y protegerlos en acontecimientos distintos.

Hidalgo (2012); señala que, en ocasiones, las comisiones introducen un gran desequilibrio en el sistema global de compensaciones de una organización, con vendedores que llegan a ganar más dinero que sus jefes. Es importante que el esquema de remuneraciones de la empresa sea equilibrado y consistente, por lo tanto, las comisiones representan un desafío para Recursos Humanos, ya que se debe conciliar que el vendedor tenga una gran motivación para optimizar su desempeño con un reconocimiento económico adecuado a los diferentes niveles de responsabilidad correspondiente a cada posición.

Con respecto a la segunda dimensión, motivación extrínseca, Martines (2012), refiere

que se da cuando un trabajador realiza su trabajo producto de la motivación salarial o de recibir algo a cambio por cumplir con sus responsabilidades. Este tipo de motivación es el grupo de acciones realizadas para recibir una recompensa por parte de alguien más, en este caso el trabajador busca un reconocimiento de la empresa y evita a toda costa una posible reprobación de parte de esta. Para lograr los objetivos empresariales es necesario que la motivación extrínseca tenga un equilibrio con la motivación intrínseca. Dentro de esta dimensión se encuentran los indicadores “salario” e “incentivos dinerarios”.

Según el Instituto Colombiano de Estudios Superiores de Incolda (2012), describe al salario como una remuneración percibida por una jornada de trabajo. También es considerado un incentivo para que el trabajador, a cambio, la empresa espera una compensación de resultado en sus labores diarias, mientras más bueno sea el salario más atractivo será el trabajo para el que lo quiere ejercer. Este pago se le puede hacer de manera directa o a través de los distintos medios electrónicos que existen hoy en día.

Madrigal (2017), refiere que la motivación en los empleados se encuentra estrechamente relacionada con el proceso de trabajo y con la participación que tengan en él, así como con una constante comunicación con la empresa, por lo que el directivo debe tener una clara visualización de la situación, el establecimiento de expectativas, estrategias y objetivos apropiados y razonables, así como la implantación de incentivos tangibles e intangibles que ayuden a trabajar en armonía con el equipo de trabajo; así, la motivación intrínseca como extrínseca son esenciales para que el directivo conozca e identifique el nivel de motivación y demostración de los empleados. Esto le dará elementos para determinar estrategias de cómo dirigir, coordinar, motivar y guiar a su elemento humano.

Así mismo también es de importancia mencionar la teoría correspondiente a la variable desempeño laboral. Bautista, et al. (2020) aportan que el desempeño laboral es la eficacia que el trabajador demuestra a la hora de realizar sus responsabilidades en la organización. Cuando

el colaborador demuestre sus capacidades, la empresa podrá convertir ello en una ventaja competitiva. En el transcurso de los años el desempeño laboral se ha convertido en una de las herramientas fundamentales para ver y medir el buen manejo de cada puesto en la organización.

Zuta, et al (2018) aportan que el desempeño laboral es traducido como las metas alcanzadas en el trabajo en un determinado tiempo de labor. El desempeño laboral va relacionado a las peculiaridades de cada persona, como las habilidades blandas, sus habilidades, sus necesidades, entre otras. Es muy importante que la empresa nunca pase por alto este factor, hay mucho en juego dependiendo del empeño que un trabajador muestra al momento de desarrollar eficientemente su labor. Y algo que es esencial para ello, es mantener motivado al personal; si este se siente acogido por la empresa, lo mínimo que hará será tener una actitud positiva hacia su labor.

Bautista, et al. (2020) indica que las dimensiones de la variable desempeño laboral son, la capacidad laboral y desenvolvimiento.

La capacidad laboral es el grupo de aptitudes reunidas por el trabajador para desempeñarse en un determinado cargo empresarial, en el cual desarrollará tareas específicas relacionadas al puesto que le corresponda. Para medir la capacidad laboral se utiliza el índice de capacidad de trabajo, el cual es un cuestionario usado como instrumento en salud ocupacional.

La idea es contar con un trabajador apto para laborar y dar su máximo esfuerzo y consecuentemente la empresa logre alcanzar sus objetivos trazados (Rizo & Sánchez, 2019). Dentro de esta dimensión se encuentran los indicadores “trabajo en equipo” y “eficiencia”.

Se le llama trabajo en equipo al conjunto de colaboradores con un objetivo en común, y el apoyo entre ellos es necesario para lograrlo. Este grupo debe de tener habilidades específicas necesarias para cumplir con las funciones establecidas en el marco de realizar un

trabajo. Es muy necesario que el equipo se caracterice por ser unido, comprometido, participativo, comunicativo, con liderazgo, con habilidades para resolver problemas y motivados con una dirección clara hacia donde van (Maisy, 2019).

La eficiencia es la capacidad de realizar un determinado trabajo con los menores recursos posibles y con la misma calidad. En la eficiencia se trata de optimizar recursos como lo máspreciado en la vida empresarial el tiempo y el dinero (Rojas et al., 2017).

El desenvolvimiento es el desempeño con el que cada uno de los trabajadores de caracterizan durante su jornada laboral. El buen desenvolvimiento de un colaborador se traduce en el cumplimiento de responsabilidades con eficacia y eficiencia sin ninguna dificultad o limitación. Para un buen desempeño es necesario que el trabajador tenga disciplina, iniciativa, responsabilidad entre otros, esto por parte del trabajador, pero, la empresa también debe tener en cuenta que el trabajador con motivación, con capacitaciones e incentivos monetarios y no monetarios. Dentro de esta dimensión se encuentran los indicadores “adaptabilidad” y “relaciones interpersonales” (Palmar y Valero, 2014).

Guzmán (2018) aporta que la adaptabilidad en una empresa es la capacidad para adaptarse al medio, al puesto, a sus funciones, responsabilidades y al clima laboral de sus demás compañeros. La adaptabilidad va más allá de las habilidades o aptitudes del colaborador.

Martines (2016) aporta que las relaciones interpersonales es la capacidad que tienen cada una de las personas que conforman una empresa para relacionarse socialmente. En las relaciones interpersonales laborales es también necesario demostrar los valores, el ser honesto, responsable, participativo y estar en constante comunicación con los compañeros y colegas de la organización.

Entre las investigaciones a nivel internacional con relación al presente estudio, se tiene a la tesis de Gómez (2018), titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de

los trabajadores millennials del rubro bancario, 2017”, Buenos Aires, Argentina. Tuvo como objetivo Analizar si las estrategias de motivación del rubro bancario ejercen influencia en el desempeño laboral. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Para la recolección de información la técnica utilizada fue la encuesta. Al final los resultados refieren que la motivación influye en el desempeño laboral de los Millennials que trabajan en entidades bancarias en el departamento de Boyacá, a partir de la información recolectada por parte de las organizaciones se puede visualizar que una correcta implementación de un plan de beneficios o recompensas se puede considerar como una estrategia útil para estimular la motivación de los jóvenes Millennials, ya que con el desarrollo de este se conseguirán mejoras en el desempeño de los mismos, incrementando así la productividad y con esta el compromiso de los empleados, dando más oportunidades de mejora y crecimiento para la compañía, logrando una mejor rentabilidad y eficiencia ante el mercado .

Rocafuerte (2019) en su tesis titulada “Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en el hotel Greenfield, Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, Ecuador” Tuvo como objetivo identificar las estrategias de motivación para mejorar el desempeño del personal en el hotel Greenfield. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel exploratorio, con métodos inductivos y deductivos. Los resultados que se obtuvieron en esta investigación muestran la necesidad de implementar factores motivacionales como, programas de incentivos al personal del hotel, reconocimientos y un sueldo más acorde a su trabajo; dado que se evidenció insatisfacción y desmotivación en los empleados, logrando así, que no se dé un cumplimiento efectivo de las tareas asignadas por la empresa, en las actividades de motivación intrínseca destaca el reconocimiento al personal y reconocer su trabajo en equipo.

Moncayo y Ramírez (2021) en su tesis titulada “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. ubicada en la ciudad de Milagro, Ecuador” tuvo como objetivo identificar el grado de relación entre la

motivación laboral y desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en la empresa Humanacorp SA. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental de tipo transversal y de nivel correlacional. Para recoger la información de la muestra determinada se utilizó un cuestionario como instrumento. Los resultados de la tesis fueron que las variables en mención se relacionan positivamente, probado a través de un coeficiente de correlación de Pearson de 0,710, asimismo, a nivel específico se tuvo una correlación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, siendo el coeficiente de Pearson un 0,717.

A nivel nacional, también se cuenta con investigaciones de Castro y Duran (2020), quienes, en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hotel Príncipe de Piura, 2020” se tuvo como objetivo examinar el grado de relación que hay entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Príncipe. La metodología utilizada en esta investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional-descriptiva. Los resultados de este estudio fueron que con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,623 y un nivel de significancia de $0,003 < 0,05$, existe una relación significativa de grado medio entre la motivación laboral y la satisfacción laboral. Así mismo, a nivel específico se pudo determinar que la motivación intrínseca tuvo un nivel alto, sin embargo, la motivación extrínseca tuvo un nivel medio.

Leiva y Laureano (2020) en su tesis titulada “Influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores en los hoteles de tres estrellas de la provincia de San Martín, 2019” tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de los hoteles tres estrellas. La metodología fue un estudio cuantitativo, de tipo básica y nivel correlacional. El instrumento de recojo de información fue el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron; que la relación entre ambas variables fue significativa y positiva media, esto debido a un nivel de significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,683. A nivel específico se encontró que, entre

la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral existe una relación positiva media (sig.=0.040; Rho Spearman=0,595), y también que, existe una relación positiva media entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral (sig.=0,026; Rho Spearman=0,672).

Tito (2020) en su tesis titulada “La motivación y desempeño laboral de los colaboradores del hotel tres estrellas “El Tauro” de Huancané 2019 – Huacho, Perú”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Tres Estrellas El Tauro. La metodología para esta tesis es de nivel descriptiva - correlacional, y de diseño no experimental de tipo transversal. Para recoger los datos se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Finalmente, los resultados fueron que la variable motivación laboral y satisfacción laboral se relacionan significativa y positivamente, lo que fue comprobado a través de un nivel de significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,687. A nivel específico se encontró que, entre los factores motivacionales (el trabajo mismo, el reconocimiento, el avance y la responsabilidad) y el desempeño laboral existe una relación positiva considerable. Y también que existe una relación positiva considerable entre los factores higiénicos (la política y la administración de la empresa, la supervisión técnica, el sueldo, las prestaciones, las condiciones y las relaciones interpersonales) y el desempeño laboral.

Huamani (2022) en su tesis titulada “Motivación Laboral y el desempeño en los colaboradores del hotel Libertador Lago Titicaca - Puno – 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño en los colaboradores del hotel Libertador Lago Titicaca - Puno – 2019. La metodología aplicada en este estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptiva correlacional. Los resultados de la investigación arrojaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,505, la conclusión fue una relación positiva moderada entre la

motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Hotel Mango Verde. También se encontró que, entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral existe una relación positiva media ($\text{sig.}=0.007$; $\text{Rho Spearman}=0,487$), y también que, existe una relación positiva moderada entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral ($\text{sig.}=0,000$; $\text{Rho Spearman}=0,503$).

La presente se justifica debido a los aportes teóricos y opiniones de autores que sirven de ayuda para aquellos investigadores que se planteen indagar acerca de este tema en específico del que trata la tesis. De los aportes más importantes se encuentra Peña y Villon (2018) mencionan que la motivación vista desde la psicología es la necesidad que direcciona el comportamiento de un individuo, por su parte Zuta, et. al (2018) destaca que el desempeño laboral es traducido como las metas alcanzadas en el trabajo en un determinado tiempo de labor. Según estos aportes concuerdan que la motivación laboral es un aspecto muy importante que las empresas no deben dejar de lado por ningún motivo, ya que de esto depende el desempeño de cada uno de sus trabajadores, en efecto, esto se ve reflejado en el éxito o fracaso de una organización.

El aporte a la investigación es con respecto a las dimensiones de estudio de la variable motivación laboral y como se relaciona con la variable de desempeño laboral dentro de la organización, además de cómo influye en el comportamiento de los trabajadores, teniendo como base los aspectos teóricos; Zuta, et al. (2018) plantea a la motivación intrínseca como la verdadera motivación debido a la responsabilidad de asumir un reto personal, realizar sus tareas por el simple gusto de querer hacerlas sin la necesidad de esperar algo a cambio. La motivación intrínseca nace de la misma dificultad de la tarea del colaborador, el desafío y así mismo el estímulo que este representa, de esta manera el individuo concluye satisfactoriamente su tarea y Martines (2012), refiere que la motivación extrínseca se da cuando un trabajador realiza su trabajo producto de la motivación salarial o de recibir algo a cambio por cumplir con sus

responsabilidades. Este tipo de motivación es el grupo de acciones realizadas para recibir una recompensa por parte de alguien más, en este caso el trabajador busca un reconocimiento de la empresa y evita a toda costa una posible reprobación de parte de esta.

Así mismo, en lo metodológico este estudio aporta un instrumento el cual está validado por tres expertos. En lo práctico los resultados permiten a los dueños tomar decisiones estratégicas respecto a las variables de estudio dentro de esta empresa.

La pregunta general para esta investigación es:

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022?;

Y las preguntas específicas son:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022?,

- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022?

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022?

El objetivo general para esta investigación es,

- Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Y los objetivos específicos son,

- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

- Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los

trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

- Identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

La Hipótesis general para esta investigación es:

- H1: Existe una relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.
- H0: No existe una relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Y las hipótesis específicas son:

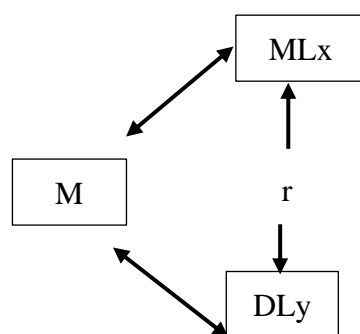
- Existe una relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022;
- Existe una relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.
- Existe un nivel alto en cuanto a la motivación laboral en los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Esta investigación es Básica, según Hernández (2014), una investigación básica implica realizar un estudio sistemático y empírico que busca ampliar el conocimiento teórico o conceptual sobre un tema en particular, sin tener la intención inmediata de solucionar algún problema práctico. Este tipo de investigación se enfoca en descubrir principios y leyes generales a través de la observación, medición y análisis de datos, con el objetivo de generar conocimiento nuevo o ampliar el existente.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo. La investigación cuantitativa en un estudio debe ser objetiva, todo esto mediante un proceso numérico y un análisis estadístico inferencial, donde se tendrían que probar hipótesis previamente establecidas (Hernández et al, 2014).

Debido a que esta investigación buscó relacionar dos variables, es de nivel correlacional. Hernández et al (2014) mencionan que este nivel de investigación busca ver el grado en que una variable se relaciona con otra, así mismo, analizar los cambios que suceden en un contexto determinado.



Nota: Grafico adaptado de Sánchez (2022).

Donde:

MLx = Variable motivación laboral.

DLy = Variable desempeño laboral.

M = Muestra.

r = Correlación de variables.

El estudio está centrado en el diseño no experimental de corte transversal. No experimental porque no se manipulan ninguna de las variables, y transversal porque la investigación surge o se realiza en único momento. Gallardo (2017) refiere que se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto en otras variables. Así mismo, este menciona que transversal porque el recojo de datos se da una sola vez.

La población está compuesta por 26 colaboradores del Gran Hotel Guisama de la ciudad de Cajamarca.

Tabla 1: *Composición de la población.*

Área	Cantidad de trabajadores
Gerencia general	1
Administración	1
Recepcionistas	5
House Keeping (1). - Personal de limpieza (5). - Lavandería (3).	9
Cocina - Chef (1). - Cocineros (2). - Meseros (2). - Bartenders (1).	6
Mantenimiento	2
Marketing	2
TOTAL	26

Nota: Elaboración propia de acuerdo a la base de datos brindados por la empresa GUIsama

La muestra es censal, por tanto, se tendrá 26 colaboradores. López y Facheli (2015)

indican que una muestra censal, cuando la totalidad de las unidades de investigación son tomadas en cuenta para la investigación. De allí, que la muestra estudiada se considere como censal, por ser al mismo tiempo universo, población y la unidad de estudio.

En este proceso de investigación del presente estudio se utilizó la técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Casas et al (2003) la encuesta es una herramienta que se adapta a cualquier tipo de población e información, sirve para recoger información y se ha usado desde hace muchos años. Así mismo esta misma aporta que el cuestionario es una estructura compuesta por un grupo de preguntas que buscan recabar información relevante para el investigador. Este instrumento debe ser de dimensión correcta ya que si es muy corto se sesgará la información.

El cuestionario estuvo estructurado en dos partes, 30 ítems; 15 preguntas de la variable motivación laboral y 15 preguntas de la variable desempeño laboral. Para que las respuestas de la muestra tengan una mejor cobertura, se empleó la escala de Likert, donde se tuvo 5 opciones: 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo).

La validación de los instrumentos utilizados para recolectar información de cada variable de estudio fue extraída de Castro y Durand (2020) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Príncipe de Piura 2020”, así mismo se procedió con la opinión y validación de juicio de 03 expertos, como lo indica el Anexo 4, de esta investigación, quienes evaluaron la claridad, relevancia y coherencia de los mismos. Los resultados de esta evaluación se utilizaron para calcular el V de Aiken y determinar la validez de los instrumentos.

Tabla 2: Resultado del V de Aiken - Validez de los instrumentos a aplicar

VARIABLES	V DE AIKEN	CONDICIÓN
Motivación laboral	0.98	Válido

Desempeño laboral	0.99	Válido
-------------------	------	--------

Nota: elaboración propia.

Ambas variables obtuvieron un puntaje alto, por lo que se puede decir que tienen también un alto nivel de validez para que pueda ser aplicado a la muestra para la que fue diseñado anteriormente.

Para conocer la confiabilidad del cuestionario se hizo la prueba de alfa de Cronbach en el programa SPSS, evidenciando un nivel de confiabilidad de 0,816 para el instrumento de la primera variable motivación laboral, un nivel de confiabilidad de 0,829 para la segunda variable desempeño laboral; por tanto, ambas variables tienen un nivel de confiabilidad total de 0,875 para los dos instrumentos en general. Para determinar el alfa de Cronbach se realizó una encuesta piloto a 12 personas, de tal modo que se probará la confiabilidad de los instrumentos, y finalmente encuestar a la muestra por completo.

Resultados por cada variable:

Tabla 3: *Confiabilidad de los instrumentos.*

Instrumento	Alfa de Cronbach
Motivación laboral	0.816
Desempeño laboral	0.829

Nota: elaboración propia.

Primero se realizó la recopilación de información mediante el cuestionario plasmado en formularios Google, los datos obtenidos se pudieron exportar la base de datos a una hoja de Excel a partir de la plataforma Google forms. Una vez obtenida la base de datos en Excel, se procesó la información en el programa SPSS. Con la base de datos en el programa SPSS, se procedió a agregar algunos datos faltantes como, nombre de los ítems, etiquetas, valores, entre otros más. Una vez llenado todos los campos necesarios en el programa estadístico, se procedió a sacar las tablas de frecuencia de cada una de las preguntas, esto con el fin de procesar los

resultados descriptivos en un Excel. Por otro lado, antes de proceder con los resultados correlacionales, se hizo la prueba de normalidad, de tal forma que se conozca si se procederá a trabajar con el estadístico de correlación de Pearson o de Spearman.

Tabla 4: Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sumatoria V1- Motivación laboral	,211	26	,004	,852	26	,006
Sumatoria V1- Satisfacción laboral	,212	26	,005	,870	26	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos obtenidos del procesamiento de datos del programa SPS

Por regla, como la muestra es menor a 50; es decir 26, se trabajó con el estadístico de Shapiro Wilk. Como la significancia es mayor a 0,05, se acepta H_0 , es decir los datos presentan una distribución normal y por tanto el estadístico que se trabajó es la correlación de Pearson.

Una vez analizada la prueba de normalidad se procedió a correlacionar entre variables. Los baremos de interpretación se trabajaron de la siguiente manera:

Tabla 5: Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

Valores	Interpretación
- 1.00	Correlación Negativa perfecta (“a mayor X, menor Y”, de manera proporcional; es decir, cada vez que X aumenta la unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también e aplica en “a menor X, mayor Y”
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil

- 0.00	No existe correlación alguna entre variables
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta (“a mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cuando X aumenta, Y aumenta siempre en cantidad constante.

Fuente: Hernández et al. (2018).

Así mismo, el análisis de datos de las tablas de correlación se realizó de acuerdo a las respuestas de los encuestados, estos datos también se contrastaron con otras investigaciones previamente descritas en los antecedentes del capítulo I.

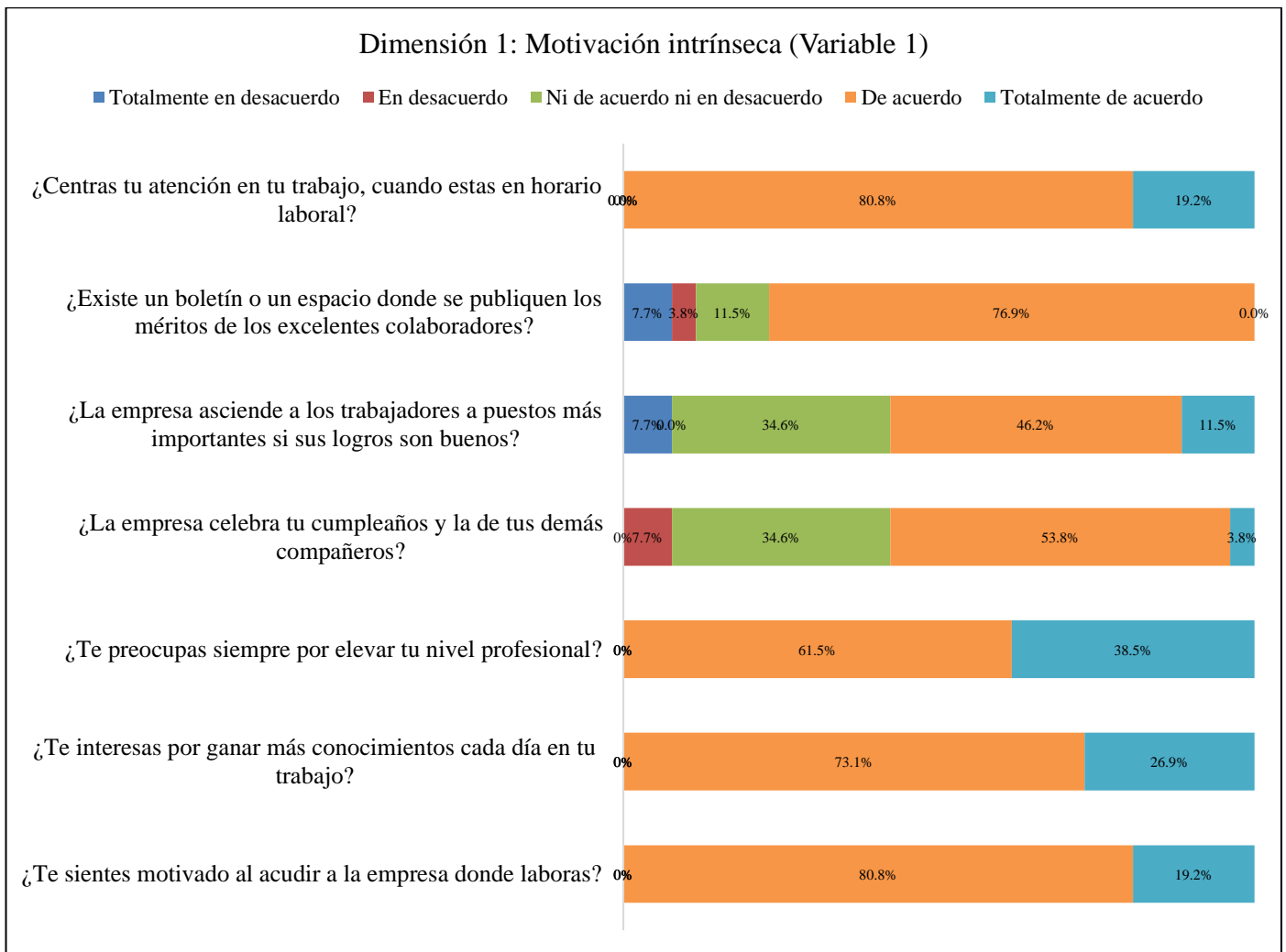
Los aspectos éticos tomados en cuenta para esta investigación fueron 3. La originalidad del trabajo, porque cada uno de los párrafos de información tomados de otras fuentes están debidamente citadas y algunas fueron ideas propias. La justicia, dado que, el motivo de esta investigación se realizó con fines netamente académicos. Y finalmente la imparcialidad, debido a que la información extraída de otras fuentes no fue alterada, se cuenta con los permisos correspondientes por parte del encargado de la empresa, para el desarrollo de la investigación, recopilación de información mediante aplicación de encuestas y el análisis de la información recopilada.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Así mismo en este capítulo se tiene los resultados descriptivos e inferenciales. Primeramente, se presenta los descriptivos.

A continuación, los resultados pre – liminares para mostrar los objetivos de la investigación

Gráfico 1: Estadísticos descriptivos de la dimensión 1: Motivación intrínseca (Variable 1)



Nota: Información según encuesta aplicada

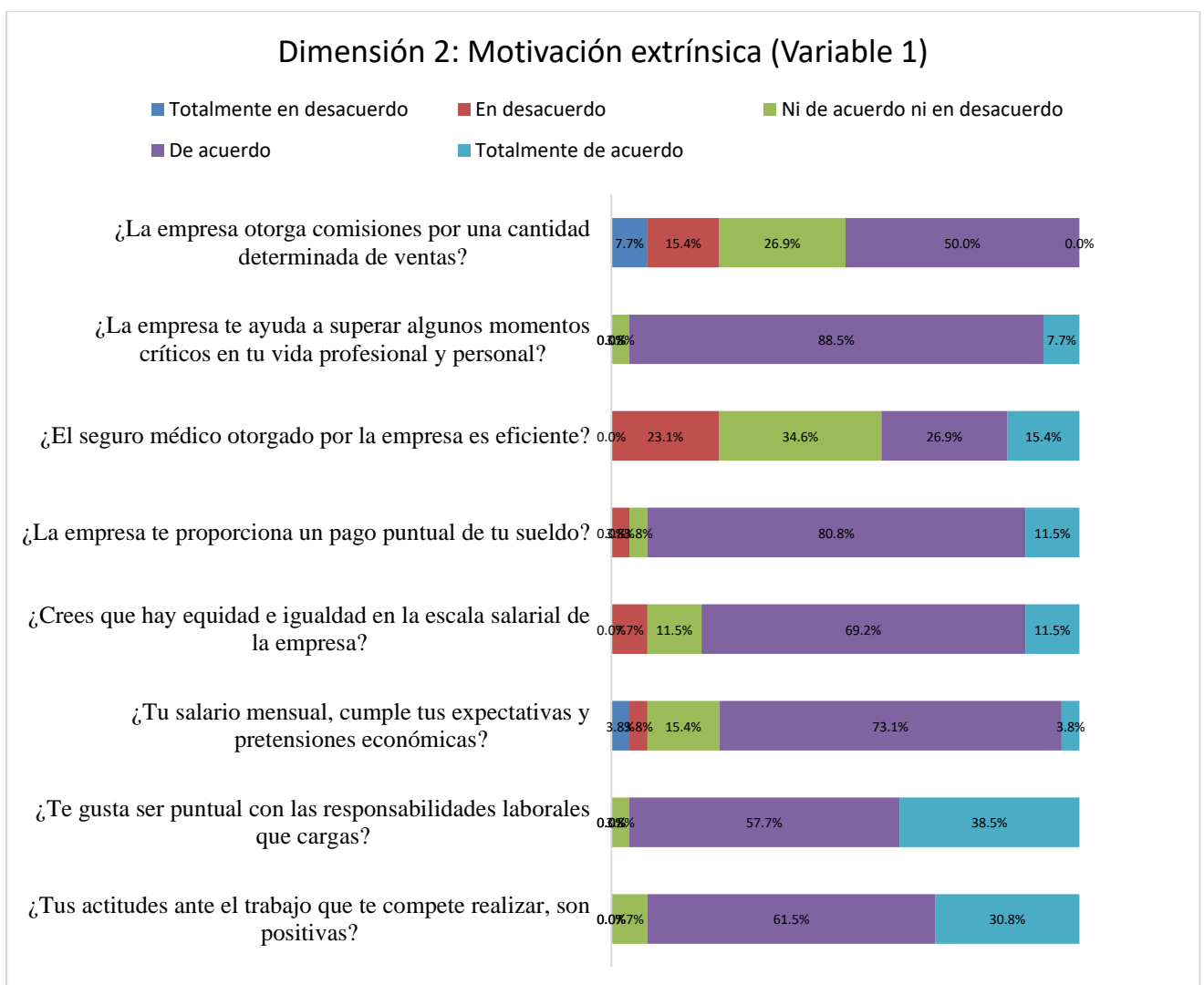
Para la pregunta sobre: “La empresa celebra los cumpleaños de los trabajadores”, el 7.7% está en desacuerdo, mientras que el 34.6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Para la pregunta: “La empresa asciende a los trabajadores a puestos más importantes si sus logros son buenos”, el 7.7% está totalmente en desacuerdo, mientras que ningún encuestado

está en desacuerdo. El 34.6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 46.2% está de acuerdo con que la empresa asciende a los trabajadores a puestos más importantes si sus logros son buenos. El 11.5% está totalmente de acuerdo.

Para la pregunta: “Si existe un boletín o un espacio donde se publiquen los méritos de los excelentes colaboradores”, el 7.7% está totalmente en desacuerdo, mientras que el 3.8% está en desacuerdo y el 11.5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfico 2: Estadísticos descriptivos de la dimensión 2: Motivación extrínseca (Variable 1).



Nota: Información según encuesta aplicada

Según la interpretación según Likert, los porcentajes más altos, podemos concluir lo siguiente:

Se observa que, a la pregunta “El seguro médico otorgado por la empresa es eficiente”,

el 23.1% está en desacuerdo, mientras que el 34.6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

El 15.4% está en desacuerdo con la otorgación de comisiones por una cantidad determinada de ventas, mientras que el 26.9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

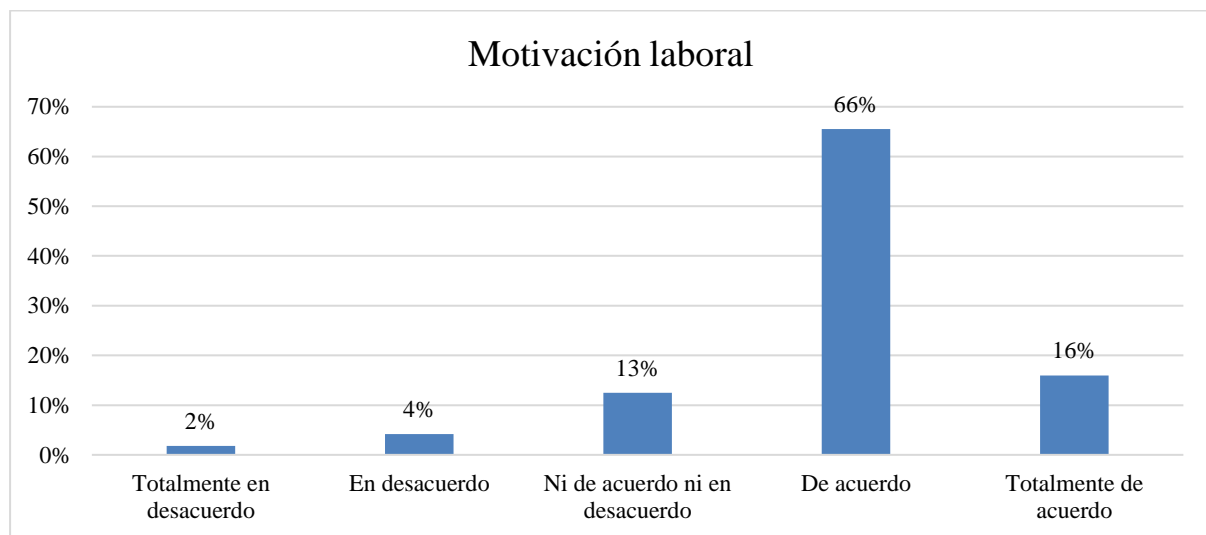
Tabla 6: Variable 1

VARIABLE	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Motivación laboral	2%	4%	13%	66%	16%
Nivel	BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO

Nota: Información según encuesta aplicada

En relación al tercer objetivo específico, se presenta la tabla 6, donde se evidencia que el nivel de Motivación Laboral se encuentra en ALTO o, en primer lugar, con un 82%, el nivel medio con un 13% y finalmente el nivel bajo con un 6%, ello evidencia que el nivel de motivación laboral el Hotel Gran Guisama se encuentra en un nivel alto.

Gráfico 3: Motivación Laboral

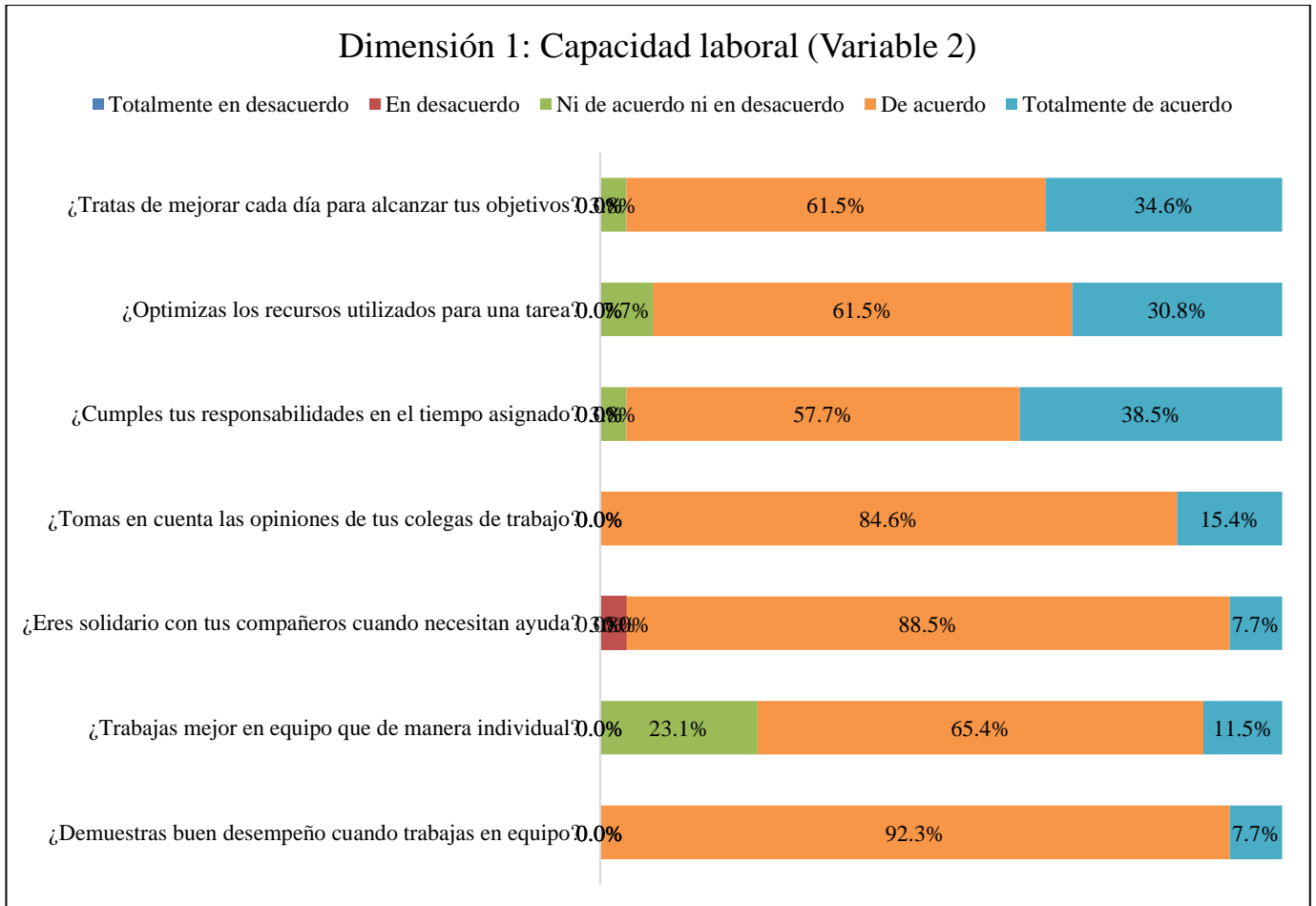


Noa: Elaboración propia, en base a las encuestas realizadas.

El 82% de los encuestados consideran estar “de acuerdo y “totalmente de acuerdo” con

los aspectos relacionados a la motivación laboral, frente al 19% que se encuentra entre “en desacuerdo y totalmente en desacuerdo”

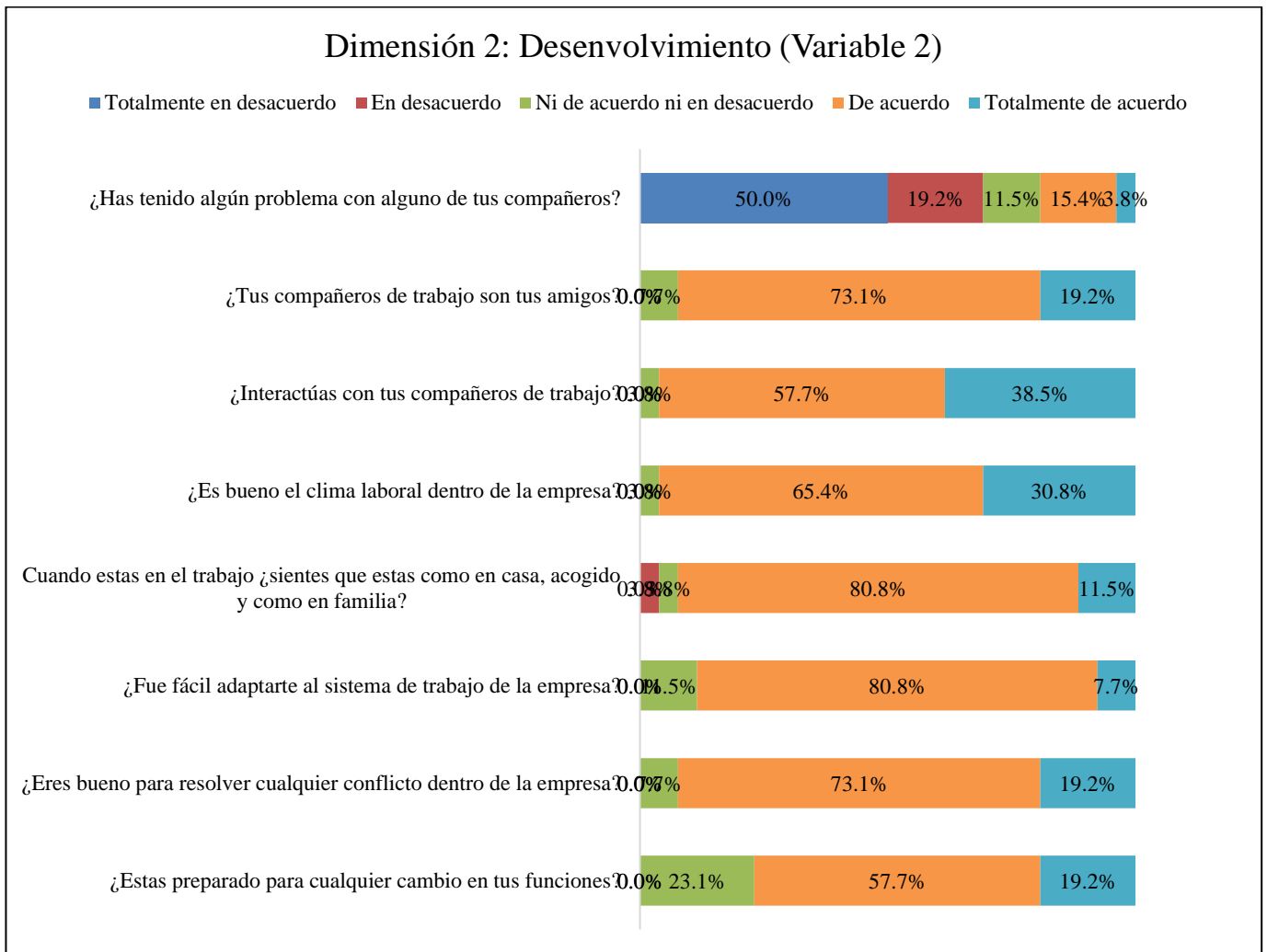
Gráfico 4: Estadísticos descriptivos de la dimensión 1: Capacidad laboral (Variable 2)



Nota: Información según encuesta aplicada

A la pregunta, “Trabajas mejor en equipo que de manera individual”, El 23.1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 64% está de acuerdo y mientras que el 11.5% está en total acuerdo.

Gráfico 5: Estadísticos descriptivos de la dimensión 2: Desarrollo (Variable 2)



Nota: Información según encuesta aplicada

La interpretación según Likert, los porcentajes más altos, podemos concluir lo siguiente:

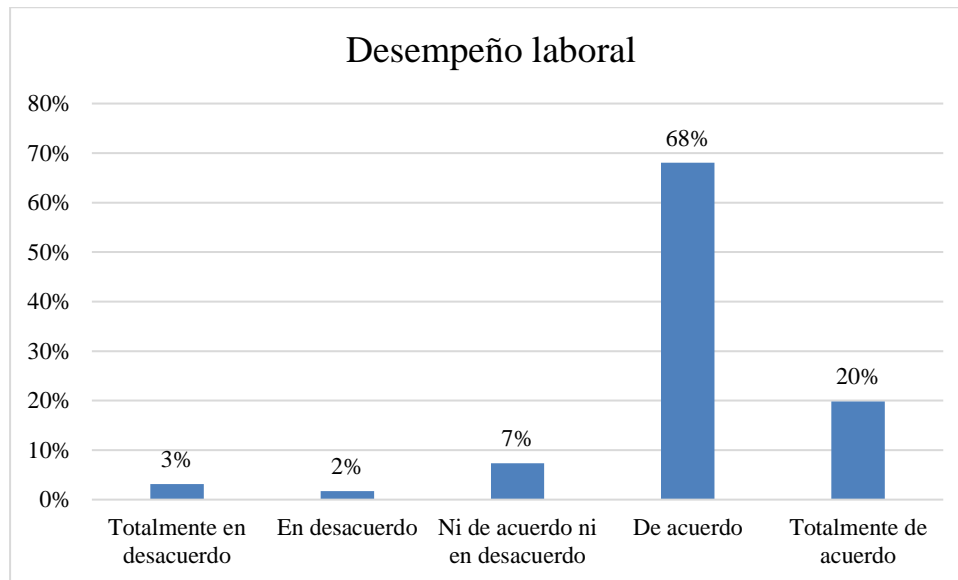
Para la pregunta: “Si el encuestado ha tenido algún problema con un compañero”, el 11.5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 15.4% está de acuerdo con haber tenido algún problema y el 3.8% está totalmente de acuerdo.

Tabla 7: Variable 2

VARIABLE	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Desempeño laboral	3%	2%	7%	68%	20%

Nota: Información según encuesta aplicada

Gráfico 6: Desempeño Laboral -Variable 2



Nota: Elaboración Propia, en base a las encuestas realizadas.

Finalmente, en este tercer capítulo se tienen los resultados inferenciales, resultados que responden a los objetivos de la investigación, de tal manera que también se compruebe si las hipótesis planteadas son aceptadas o rechazadas.

Para el procesamiento de los resultados correlacionales se trabajó con el coeficiente de correlación de Pearson.

Se presentan los resultados con respecto a los objetivos y las hipótesis:

H1: La motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

H0: La motivación laboral no se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Tabla 8: *Correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral*

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,654*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,654*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	26	26

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Información de acuerdo a los datos tabulados en el programa SPS

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.654 indica una relación positiva media. Esto quiere decir que la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral, si se tiene una buena motivación se tendrá por ende un buen desempeño por parte de los colaboradores. Al tener un nivel de significancia de 0,019 menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna y en efecto se rechaza la hipótesis nula.

Además de esto se tiene también dos hipótesis específicas, tanto alternativas como nulas. De tal manera que también sean puestas a prueba para ver cuáles de ellas es aceptada.

Hipótesis específicas 1:

Ha: La motivación intrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Tabla 9: *Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral*

		Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	,547*

	Sig. (bilateral)		,013
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,547*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	26	26

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Información de acuerdo a los datos tabulados en el programa SPS

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.547 indica una relación positiva media. Esto quiere decir que la dimensión motivación intrínseca se relaciona con la variable desempeño laboral, si se tiene una buena motivación intrínseca (responsabilidad y satisfacción con el trabajo) se tendrá por ende un buen desempeño por parte de los colaboradores. Al tener un nivel de significancia de 0,013 menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna y en efecto se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2:

Ha: La motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Tabla 10: Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral

		Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,546*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,546*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	26	26

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Información de acuerdo a los datos tabulados en el programa SPS

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.546 indica una relación positiva media. Esto quiere decir que la dimensión motivación extrínseca se relaciona con la variable desempeño laboral, si se tiene una buena motivación extrínseca (salarios, incentivos dinerarios y no dinerarios) se tendrá por ende un buen desempeño por parte de los colaboradores. Al tener un nivel de significancia de 0,016 menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna y en efecto se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3:

Ha: Existe un nivel alto en cuanto a la motivación laboral en los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Ha: No existe un nivel alto en cuanto a la motivación laboral en los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

De acuerdo a los Resultados de la tabla N° 6 se considera que la motivación laboral se encuentra en un nivel alto, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Posterior a la obtención de los resultados, se procede a contrastarlos con los antecedentes.

En ese marco, con respecto al objetivo general de esta investigación, se logró determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Encontrándose que se relacionan de manera positiva media con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.654 y un nivel de significancia de 0,019. Por lo que, en ese sentido, si la empresa motiva correctamente a sus colaboradores y los tiene en cuenta siempre, esto influirá en el desempeño que estos individuos tengan dentro de su puesto de trabajo.

Se obtuvieron resultados similares, como el de Castro y Duran (2020) quienes, en su investigación, tuvieron como objetivo identificar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de dicho hotel. El resultado fue que estas dos variables se relacionan positiva y significativamente, producto de un coeficiente de correlación de Pearson de 0,623 y una significancia de 0,019. Lo que les permite concluir que en la medida que sus colaboradores obtengan un reconocimiento laboral, perciban recompensas, un buen salario, se vean beneficiados por las políticas de la empresa, y trabajen en buenas condiciones, mayor será el desempeño laboral de los mismos; esta situación se manifestará por medio de su capacidad para trabajar equipo, su desenvolvimiento eficiente, adaptándose a los cambios y relacionándose oportunamente con los demás colaboradores.

Por su parte, Leiva y Laureano (2020), obtuvieron resultados similares en su investigación, que se asemejan en cuanto a la relación positiva media y significativa entre la motivación laboral y rendimiento laboral, con una correlación de Pearson de 0,683 y una significancia de 0,00; además de ello agrega que la motivación laboral produce entusiasmo en el desarrollo de las actividades laborales, y que ellos se sienten satisfechos al recibir algún incentivo o

recompensa por su buen desempeño laboral; del mismo modo, Peña y Villon (2018) definen a la motivación laboral como la necesidad que orienta el comportamiento de un individuo y visto desde la perspectiva empresarial, la motivación laboral es la necesidad de reconocimiento que el colaborador busca dentro de la empresa para satisfacer sus necesidades.

En esa misma línea, Tito (2020), obtuvo resultados, que la variable motivación laboral y satisfacción laboral se relacionan significativa y positivamente, comprobado a través de un nivel de significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,687. A nivel específico se encontró que, entre los factores motivacionales (el trabajo mismo, el reconocimiento, el avance y la responsabilidad) y el desempeño laboral existe una relación positiva considerable. Y también que existe una relación positiva considerable entre los factores higiénicos (la política y la administración de la empresa, la supervisión técnica, el sueldo, las prestaciones, las condiciones y las relaciones interpersonales) y el desempeño laboral.

Luego de comparar las investigaciones descritas, se concluye que la motivación laboral puede influir de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores. Zuta, et al. (2018) plantean a la motivación laboral como un proceso de estimulación que la empresa tiene con los trabajadores. Este proceso está enfocado en forjar una buena conducta en los trabajadores para su desempeño laboral óptimo.

Por lo cual, si la empresa “Gran Hotel Guisama se enfoca en puntos específicos como en las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca, cuyos indicadores son, línea de carrera, reconocimiento, responsabilidad, salarios e incentivos, el desempeño laboral será el esperado.

En tal sentido también se obtuvo resultados en cuanto a los objetivos específicos del estudio. Con respecto al objetivo específico 1; se logró identificar la relación entre la motivación

intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama. El resultado obtenido fue un coeficiente de correlación de Pearson de 0,547, la motivación intrínseca se relaciona de manera positiva media con el desempeño laboral, y con un nivel de significancia de 0,013, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Esto quiere decir que mientras la empresa se preocupe y demuestre atención y recompensa a sus logros y reconocimientos al colaborador, este siempre tendrá un desempeño esperado por la organización.

Dicho resultado, se puede contrastar con Ayosa (2021) quien, en su estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. El resultado encontrado fue un coeficiente de Spearman de 0,789 y un nivel de significancia de 0,035, la motivación intrínseca se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral.

Según Zuta et al. (2018), La motivación intrínseca; es la verdadera motivación debido a la responsabilidad de asumir un reto personal, realizar sus tareas por el simple gusto de querer hacerlas sin la necesidad de esperar algo a cambio.

Por lo cual, si la empresa “Gran Hotel Guisama” se enfoca en aspectos fundamentales como los indicadores de la dimensión específica de motivación intrínseca, como línea de carrera, reconocimiento y responsabilidad; la empresa tendrá colaboradores con motivación y prestos a asumir retos personales, lo que conlleva a un mejor desempeño laboral.

Al analizar el segundo objetivo específico, se logró determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores del Gran Hotel Guisama. Obteniendo un resultado donde se muestra que esta dimensión de la variable 1 se relaciona de manera positiva media con la variable 2, consecuencia de un coeficiente de correlación de Pearson de 0,546 y un nivel de significancia de 0,016; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la hipótesis alterna, puesto que se puede decir que para tener un buen desempeño laboral también hay que tener en cuenta factores motivacionales como salarios, seguro médico, comisiones, entre otros.

En este segundo resultado específico se asemeja a lo obtenido por Ayosa (2021) quien, en su estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el Hotel Mango Verde de Piura. Para lo cual se obtuvo como resultado que, si se relacionan positiva y significativamente, debido a un coeficiente de Spearman de 0,809 y un nivel de significancia de 0,027. El hallazgo encontrado fue que en su mayoría los colaboradores les gustaría recibir incentivos económicos o un aumento de sueldo por su desempeño dentro de la empresa.

Como refiere Martines (2012), la motivación extrínseca, refiere que se da cuando un trabajador realiza su trabajo producto de la motivación salarial o de recibir algo a cambio por cumplir con sus responsabilidades.

En tal sentido, el “Gran Hotel Guisama” debe considerar los indicadores de la segunda dimensión (motivación extrínseca), respecto al cumplimiento oportuno de salarios e incentivos como un cumplimiento de responsabilidades de la empresa hacia el colaborador, para lograr eficazmente los objetivos empresariales.

Finalmente, el tercer objetivo específico, obtuvo como resultado un nivel alto de motivación laboral en los trabajadores del Gran Hotel Guisama. El resultado obtenido es de un 82%, lo que indica que la gran mayoría de los colaboradores están motivados y han respondido positivamente a las preguntas realizadas en el instrumento de validación. Al analizar la tercera hipótesis específica, se determinó un nivel alto en cuanto a la motivación laboral en los trabajadores del Gran Hotel Guisama. Obteniendo un resultado de 82%, en tal sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza y la hipótesis nula.

En este último objetivo específico, Castro y Duran (2020); quienes, en su estudio, tuvo como objetivo medir el nivel de motivación que tienen los colaboradores del Hotel Príncipe Hoteles de Piura, obtuvieron resultados similares, un 83% de los trabajadores calificaron como regular mientras que un 8.3% lo evaluaron como alta y baja en el mismo porcentaje. Como podemos considerar la percepción de su motivación hacia el trabajo no es de todo adecuada, dado que consideran que el esforzarse demasiado no cree que valga la pena y otro grupo piensa que su motivación está asociada al salario y por ello trabajan más que por sentirse satisfechos con lo que realizan.

Peña y Villón (2018), destacan que, como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral. Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes.

Esto sugiere que el hotel ha implementado estrategias efectivas para fomentar la motivación de sus empleados, lo que podría contribuir al desarrollo de un ambiente laboral positivo y aumentar la satisfacción de los trabajadores y por ende, se asegura un éxito organizacional.

La implicancia, comparativa y teórica de los resultados encontrados a lo largo de esta investigación, podrían haber tenido o pueden en un futuro tener información más extendida si el tema se lo aplica en otros rubros; así mismo, se podría estudiar más dimensiones e indicadores dentro de las variables de estudio, en definitiva, haría que la investigación tuviera una información más completa y extensa.

Con respecto a la implicancia práctica, los resultados permitirán que la empresa genere estrategias comerciales en las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Limitaciones

Es importante tener en cuenta que los resultados obtenidos en esta investigación podrían haber sido afectados por la posibilidad de que los encuestados no hayan respondido de manera sincera, sino que sus respuestas hayan sido influidas por la necesidad de mantener su empleo y no causar problemas en la organización.

Acceso limitado a la información de la empresa, los empresarios son bien reservados al momento de compartir información que ellos consideran confidencial, con solo brindar el nombre de su empresa, considerar suficiente para efectuar una investigación completa.

La limitación en el contacto directo con el colaborador y la restricción en sus respuestas debido a la preocupación de que se revele información confidencial de la empresa, es un obstáculo importante para la investigación.

A pesar de haber llevado a cabo una revisión detallada de la literatura relevante y haber utilizado la experiencia en el campo empresarial para el análisis, se considera profundizar más en el estudio de las variables por motivo que éstas van logrando importancia en el ámbito de estudio conforme pasa tiempo.

CONCLUSIONES

- Se determinó que la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2021, se relacionan de manera positiva media. Probada mediante un coeficiente de correlación de Pearson de 0,654 y un nivel de significancia de 0,019, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; La motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Lo que significa que de tener una buena motivación hacia los colaboradores también repercutirá de manera positiva en el desempeño laboral dentro de la empresa.

- Con respecto al primer objetivo específico se determinó que existe una relación positiva media entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022, probada mediante un coeficiente de correlación de Pearson 0,547 de y un nivel de significancia de 0,013. Por lo que se acepta se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; la motivación intrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Esto significa que hay relación de la motivación intrínseca en el desempeño laboral del colaborador.

- Respecto al segundo objetivo específico, se determinó que existe una relación positiva media, entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022, esto probada mediante un coeficiente de correlación de Pearson de 0,546 y un nivel de

significancia de 0,016. Por lo que se acepta se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; La motivación extrínseca se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Lo que a su vez significa que la motivación externa mediante los salarios, comisiones y reconocimiento cuenta mucho para que un trabajador muestre un mejor desempeño laboral.

- Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, se determinó que el nivel alto de motivación laboral corresponde a un 82%. Por lo que se acepta se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; Existe un nivel alto en cuanto a la motivación laboral en los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

- Se concluye que la dimensión de motivación intrínseca se debe gestionar a nivel de los trabajadores del hotel Guisama, con mejores reconocimientos por sus logros, cumpleaños y un espacio de opiniones y ascenderlo de puesto de acuerdo a sus méritos obtenidos, las cuales permitirán el desempeño óptimo de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Aguilar, C.; Odicio, G.; Ruiz, S.; Olivas, H.; Torres, J.; Enríquez, R. & Rojas, A. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5 (5), 6790-6808. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798
- Bautista, R.; Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7 (1). https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bohórquez, E.; Pérez, M.; Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12 (3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Castro, M. & Durand, D. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hotel Príncipe de Piura-2020* [tesis de pregrado, Universidad Antenor Orrego]. Archivo digital. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7676>
- Chagray, N.; Ramos, S.; Neri, A.; Maguiña, R. & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11 (2). <https://www.engormix.com/ganaderia-leche/articulos/clima-organizacional-desempeno-laboral-t46372.htm>
- Ovalles, G. (2019). *El plan de carrera como estrategia organizacional*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/el-plan-de-carrera-como-estrategia-organizacional/>
- Cueva, G. (2021). *La motivación laboral y su influencia en la calidad de atención al cliente en la Empresa Hotelera Costa del Sol, Cajamarca* [tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57891/Cueva_GG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hidalgo, (2012). Remuneraciones inteligentes: una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento humano. Buenos Aires, Recuperado de <https://ecoembesempleo.es/responsabilidad-trabajo/>
- Figuroa, A. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal del ministerio público de Cajabamba, 2020* [tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres]. Archivo

digital.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas_gdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Guzmán de la Rosa, A. (2018). *Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional* [tesis de posgrado, Universidad Rafael Landívar]. Archivo digital. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas_gdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huamani, J. (2022). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores del hotel Libertador Lago Titicaca puno – 2019* [tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Archivo digital. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18464>

Instituto Colombiano de Estudios Superiores de Incolda. (2012). *¿Qué es el salario?* <https://www.icesi.edu.co/centros-academicos/images/Centros/consultorio-juridico/salario.pdf>

Itis Time. (2020). *Tipos de incentivos laborales*. <https://www.itistime.eu/tipos-de-incentivos-laborales/>

Leiva, C. & Laureano, L. (2020). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores en los hoteles de tres estrellas de la provincia de San Martín, 2019* [tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Martín]. Archivo digital. <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3839>

López, P. & Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

Gómez, R. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario, 2017*, [tesis de posgrado, Universidad de Buenos Aires]. Archivo digital. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf

- Madero, S. & Treviño, R. (2017). Las recompensas en el trabajo dentro de la empresa familiar mexicana. *Investigación Administrativa*, 107. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045213001.pdf>
- Maisy, M. (2019). El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital humano. *Universidad Nacional de San Martín*, 1. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20M.M.pdf>
- Manjarrez, N.; Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11 (5). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Martines, C. (2012). *La gestión empresarial*. Ediciones Diaz De Santos. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=EsOztllFaxgC&oi=fnd&pg=PA21&dq=motivacion+extrinseca+empresarial+pdf&ots=0e0mRDI2OE&sig=odpqAaCyUFRvuH5LWnvlv39MVMi#v=onepage&q=extr%C3%ADnseca&f=false>
- Martines, R. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad Empresarial*, 1 (3). Recuperado de <https://www.lamjol.info/index.php/reuca/article/view/5999/0>
- Moncayo, D. & Ramírez, M. (2021). *La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. ubicada en la ciudad de Milagro* [tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Archivo digital. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16975>
- Moreno, M.; Moreira, A. & Merchán, J. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 8 (3), 2367-2386. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>
- Orbegozo, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educação*, 2 (1). <https://revistas.unasp.edu.br/lumen/article/download/743/pdf/>
- Palmar, R. & Valero, U. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17 (39). <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Peña Rivas, H. & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3 (7).

http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Question Pro. (2021). ¿Qué es la investigación no experimental?

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

Rizo Arredondo, I. & Sánchez Jacas, I. (2019). Factores predictivos de la capacidad de trabajo y salud individual de operarios manuales santiagueros. *MEDISA*, 23 (6).

<http://scielo.sld.cu/pdf/san/v23n6/1029-3019-san-23-06-997.pdf>

Rocafuerte, C. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en el hotel Greenfield, Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018* [tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Archivo digital.

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5204/1/UPSE-TAE-2019-0136.PDF>

Rojas, M.; Jaimes, L. & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39 (6).

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Salas, R. (2017). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26 (2). <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n2/ems01212.pdf>

Tejada, J.; Ramírez, E. & Vásquez, M. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Revista de investigación del departamento académico de Ciencias Contables*, 8 (11).

<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/208>

Tito, L. (2020). *La motivación y desempeño laboral de los colaboradores del hotel 3 estrellas “El Tauro” de Huancané 2019* [tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo digital.

Zuta, N.; Castro, L. & Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12 (3).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>

Madrigal, T. (2017), *Habilidades directivas - teoría, autoaprendizaje, desarrollo y crecimiento*, 3, Mc Graw Hill Education.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: “Relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022”				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	
<p>Problema General: - ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: - ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022?</p>	<p>Objetivo General: - Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: - Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.</p> <p>- Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.</p> <p>- Identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: -Existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: - Existe una relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.</p> <p>- Existe una relación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.</p> <p>- Existe un nivel alto en cuanto a la motivación laboral en los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.</p> <p>H0: -No existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.</p>	Variable 1: Motivación laboral	
			Dimensiones	Indicadores
			Motivación intrínseca	Línea de carrera
				Reconocimiento
				Responsabilidad
			Motivación extrínseca	Salario
				Incentivos dinerarios
			Variable 2: Desempeño laboral	
			Dimensiones	Indicadores
			Capacidad laboral	Trabajo en equipo
Eficiencia				
Desenvolvimiento	Adaptabilidad			
	Relaciones interpersonales			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Programa a utilizar	

<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental- Transversal.</p>	<p>Población: -26</p> <p>Muestra: -26</p>	<p>Variable 1: <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario</p> <p>Variable 2: <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario</p>	<p>-Excel. -SPSS.</p>
--	---	---	---------------------------

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
TITULO: “Relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022”				
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
Variable X: Motivación Laboral	La motivación vista desde la psicología es la necesidad que direcciona el comportamiento de un individuo. Visto desde la perspectiva empresarial, la motivación laboral es la necesidad de reconocimiento que el colaborador busca dentro de la empresa para satisfacer sus necesidades. Este reconocimiento es buscado con el fin de que se convierta en el principal encaminador hacia el realizar correctamente las responsabilidades dentro de la organización, que la conducta del trabajador le permita alcanzar todas las metas trazadas tanto por el mismo como por parte de la empresa en la que trabaja (Peña y Villon, 2018).	Motivación intrínseca	Línea de carrera	1, 2, 3,
			Reconocimiento	4, 5, 6,
			Responsabilidad	7, 8, 9,
		Motivación extrínseca	Salario	10, 11, 12,
			Incentivos	13, 14, 15,
Variable Y: Desempeño Laboral	El desempeño laboral es traducido como las metas alcanzadas en el trabajo en un determinado tiempo de labor. El desempeño laboral va relacionado a las peculiaridades de cada persona, como las habilidades blandas, sus habilidades, sus necesidades, entre otras. Es muy importante que la empresa nunca pase por alto este factor, debido a que hay mucho en juego dependiendo del empeño que un trabajador ponga para desarrollar bien lo que se le ha encomendado. Y algo que es esencial para que esto se logre es mantener motivado al personal, si este se siente acogido por la empresa, lo mínimo que hará será tener una buena actitud hacia su trabajo (Zuta et al, 2018).	Capacidad laboral	Trabajo en equipo	16, 17, 18, 19,
			Eficiencia	20, 21, 22,
		Desenvolvimiento	Adaptabilidad	23, 24, 25, 26,
			Relaciones interpersonales	27, 28, 29, 30

Anexo 3. Cuestionario sobre motivación laboral y desempeño laboral.

ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DEL DEL GRAN HOTEL GUISAMA

Objetivo

Determinar la relación que existe entre motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022.

Escala de ponderación

1=Totalmente en desacuerdo	2=En desacuerdo	3=Neutral	4=De acuerdo	5=Totalmente de acuerdo
----------------------------	-----------------	-----------	--------------	-------------------------

Cuestionario de la variable Motivación Laboral.

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
MOTIVACION INTRINSECA (Dimensión)						
Línea de Carrera (Indicador)						
1	¿Te sientes motivado al acudir a la empresa donde laboras?					
2	¿Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo?					
3	¿Te preocupas siempre por elevar tu nivel profesional?					
Reconocimiento (Indicador)						
4	¿La empresa celebra tu cumpleaños y la de tus demás compañeros?					
5	¿La empresa asciende a los trabajadores a puestos más importantes si sus logros son buenos?					
6	¿Existe un boletín o un espacio donde se publiquen los méritos de los excelentes colaboradores?					
Responsabilidad (Indicador)						
7	¿Centras tu atención en tu trabajo, cuando estas en horario laboral?					
8	¿Tus actitudes ante el trabajo que te compete realizar, son positivas?					
9	¿Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas?					
MOTIVACION EXTRINSECA (Dimensión)						
Salario (Indicador)						
10	¿Tu salario mensual, cumple tus expectativas y pretensiones económicas?					
11	¿Crees que hay equidad e igualdad en la escala salarial de la empresa?					
12	¿La empresa te proporciona un pago puntual de tu sueldo?					
Incentivos (Indicador)						
13	¿El seguro médico otorgado por la empresa es eficiente?					
14	¿La empresa te ayuda a superar algunos momentos críticos en tu vida profesional y personal?					
15	¿La empresa otorga comisiones por una cantidad determinada de ventas?					

Cuestionario de la variable Desempeño Laboral.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	CAPACIDAD LABORAL (DIMENSIÓN)					
	Trabajo en equipo (Indicador)					
1	¿Demuestras buen desempeño cuando trabajas en equipo?					
2	¿Trabajas mejor en equipo que de manera individual?					
3	¿Eres solidario con tus compañeros cuando necesitan ayuda?					
4	¿Tomas en cuenta las opiniones de tus colegas de trabajo?					
	Eficiencia (Indicador)					
5	¿Cumples tus responsabilidades en el tiempo asignado?					
6	¿Optimizas los recursos utilizados para una tarea?					
7	¿Tratas de mejorar cada día para alcanzar tus objetivos?					
	DESENVOLVIMIENTO (DIMENSIÓN)					
	Adaptabilidad (Indicador)					
8	¿Estas preparado para cualquier cambio en tus funciones?					
9	¿Eres bueno para resolver cualquier conflicto dentro de la empresa?					
10	¿Fue fácil adaptarte al sistema de trabajo de la empresa?					
11	Cuando estas en el trabajo ¿sientes que estas como en casa, acogido y como en familia?					
	Relaciones interpersonales (Indicador)					
12	¿Es bueno el clima laboral dentro de la empresa?					
13	¿Interactúas con tus compañeros de trabajo?					
14	¿Tus compañeros de trabajo son tus amigos?					
15	¿Has tenido algún problema con alguno de tus compañeros?					

Muchas gracias por su participación...

Anexo 4. Validación de juicio de expertos

Experto 01: Nilson Fernando Sánchez Chuquiruna

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL**

Estimado(a) experto(a): Nilson Fernando Sánchez Chuquiruna.

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la **Motivación laboral**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombres y apellidos	Nilson Fernando Sánchez Chuquiruna.			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	1 año			
Grado académico	Bachiller	Magister	Doctor	
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos Humano
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

II. Breve explicación del constructo

La motivación laboral es un proceso de estimulación que la empresa tiene con los trabajadores. Este proceso está enfocado en forjar una buena conducta en los trabajadores para su desempeño laboral óptimo. La motivación se da a través de incentivos de los cuales algunos son dinerarios y otros que no, lo cierto es que esto es un impulso para que los colaboradores se esfuercen por cumplir con sus deseos y metas trazadas. Es por eso que se tiene que tener personas altamente capacitadas para dirigir al personal de trabajo, ya que de ser lo contrario de nada servirá que estos pongan todo el empeño del mundo para que las cosas salgan bien en la compañía (Zuta et al, 2018).

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Motivación Laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Motivación Laboral (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad


El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias			
Motivación intrínseca														
1	¿Te sientes motivado al acudir a la empresa donde laboras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	¿Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	¿Te preocupas siempre por elevar tu nivel profesional?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	¿La empresa celebra tu cumpleaños y la de tus demás compañeros?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	¿La empresa asciende a los trabajadores a puestos más importantes si sus logros son buenos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	¿Existe un boletín o un espacio donde se publiquen los méritos de los excelentes colaboradores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	¿Centras tu atención en tu trabajo, cuando estas en horario laboral?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	¿Tus actitudes ante el trabajo que te compete realizar, son positivas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	¿Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Motivación Extrínseca														
10	¿Tu salario mensual, cumple tus expectativas y pretensiones económicas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	¿Crees que hay equidad e igualdad en la escala salarial de la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	¿La empresa te proporciona un pago puntual de tu sueldo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	¿Tienes un seguro médico otorgado por la empresa en la que laboras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	¿La empresa te ayuda a superar algunos momentos críticos en tu vida profesional y personal?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	¿La empresa otorga comisiones por una cantidad determinada de ventas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 45305360

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Estimado(a) experto(a): Nilson Fernando Sánchez Chuquiruna.

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el **Desempeño laboral**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombres y apellidos	Nilson Fernando Sánchez Chuquiruna.			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	1 año			
Grado académico	Bachiller	Magister	Doctor	
Área de formación académica	Clinica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos humano
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

II. Breve explicación del constructo

El desempeño laboral es la eficacia que el trabajador demuestra a la hora de realizar sus responsabilidades dentro de la organización. Lo que el colaborador demuestre en el trabajo será necesario para que la empresa vea como puede convertir eso en una ventaja competitiva. En el transcurso de los años el desempeño laboral se ha convertido en una de las herramientas para ver y medir el buen manejo de cada puesto de las diferentes áreas que tiene la empresa (Bautista et al, 2020).

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el Desempeño Laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el Desempeño Laboral (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

c) Claridad


El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

	ITEMS	Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias			
Capacidad Laboral														
1	¿Demuestras buen desempeño cuando trabajas en equipo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	¿Trabajas mejor en equipo que de manera individual?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	¿Eres solidario con tus compañeros cuando necesitan ayuda?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	¿Tomas en cuenta las opiniones de tus colegas de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	¿Cumples tus responsabilidades en el tiempo asignado?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	¿Optimizas los recursos utilizados para una tarea?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	¿Tratas de mejorar cada día para alcanzar tus objetivos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Desenvolvimiento														
8	¿Estas preparado para cualquier cambio en tus funciones?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	¿Eres bueno para resolver cualquier conflicto dentro de la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	¿Fue fácil adaptarte al sistema de trabajo de la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Cuando estas en el trabajo ¿sientes que estas como en casa, acogido y como en familia?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	¿Es bueno el clima laboral dentro de la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	¿Interactúas con tus compañeros de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	¿Tus compañeros de trabajo son tus amigos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	¿Has tenido algún problema con alguno de tus compañeros?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 45305360

Experto 02: Yheiler Cristian Escobedo Bazán

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL**

Estimado(a) experto(a): Yheiler Cristian Escobedo Bazán

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la Motivación laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombres y apellidos	Yheiler Cristian Escobedo Bazán			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	1 año			
Grado académico	Licenciado	Magister	Doctor	
Área de formación académica	Clinica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos humanos
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

II. Breve explicación del constructo

La motivación laboral es un proceso de estimulación que la empresa tiene con los trabajadores. Este proceso está enfocado en forjar una buena conducta en los trabajadores para su desempeño laboral óptimo. La motivación se da a través de incentivos de los cuales algunos son dinerarios y otros que no, lo cierto es que esto es un impulso para que los colaboradores se esfuercen por cumplir con sus deseos y metas trazadas. Es por eso que se tiene que tener personas altamente capacitadas para dirigir al personal de trabajo, ya que de ser lo contrario de nada servirá que estos pongan todo el empeño del mundo para que las cosas salgan bien en la compañía (Zuta et al, 2018).

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Motivación Laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Motivación Laboral (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad


El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias			
Motivación intrínseca														
1	¿Te sientes motivado al acudir a la empresa donde laboras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	¿Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	¿Te preocupas siempre por elevar tu nivel profesional?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	¿La empresa celebra tu cumpleaños y la de tus demás compañeros?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	¿La empresa asciende a los trabajadores a puestos más importantes si sus logros son buenos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	¿Existe un boletín o un espacio donde se publiquen los méritos de los excelentes colaboradores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	¿Centras tu atención en tu trabajo, cuando estas en horario laboral?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	¿Tus actitudes ante el trabajo que te compete realizar, son positivas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	¿Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Motivación Extrínseca														
10	¿Tu salario mensual, cumple tus expectativas y pretensiones económicas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	¿Crees que hay equidad e igualdad en la escala salarial de la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	¿La empresa te proporciona un pago puntual de tu sueldo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	¿Tienes un seguro médico otorgado por la empresa en la que laboras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	¿La empresa te ayuda a superar algunos momentos críticos en tu vida profesional y personal?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	¿La empresa otorga comisiones por una cantidad determinada de ventas?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 71030048

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL**

Estimado(a) experto(a): Yheiler Cristian Escobedo Bazán

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el **Desempeño laboral**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombres y apellidos	Yheiler Cristian Escobedo Bazán			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	11 años			
Grado académico	Licenciado	Magister	Doctor	
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos humanos
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

II. Breve explicación del constructo

El desempeño laboral es la eficacia que el trabajador demuestra a la hora de realizar sus responsabilidades dentro de la organización. Lo que el colaborador demuestre en el trabajo será necesario para que la empresa vea como puede convertir eso en una ventaja competitiva. En el transcurso de los años el desempeño laboral se ha convertido en una de las herramientas para ver y medir el buen manejo de cada puesto de las diferentes áreas que tiene la empresa (Bautista et al, 2020).

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el Desempeño Laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el Desempeño Laboral (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias			
Capacidad Laboral														
1	¿Demuestras buen desempeño cuando trabajas en equipo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	¿Trabajas mejor en equipo que de manera individual?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	¿Eres solidario con tus compañeros cuando necesitan ayuda?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	¿Tomas en cuenta las opiniones de tus colegas de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	¿Cumples tus responsabilidades en el tiempo asignado?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	¿Optimizas los recursos utilizados para una tarea?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	¿Tratas de mejorar cada día para alcanzar tus objetivos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Desenvolvimiento														
8	¿Estas preparado para cualquier cambio en tus funciones?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	¿Eres bueno para resolver cualquier conflicto dentro de la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	¿Fue fácil adaptarte al sistema de trabajo de la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Cuando estas en el trabajo ¿sientes que estas como en casa, acogido y como en familia?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	¿Es bueno el clima laboral dentro de la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	¿Interactúas con tus compañeros de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	¿Tus compañeros de trabajo son tus amigos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	¿Has tenido algún problema con alguno de tus compañeros?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 71030048

Experto 03: Rosbil Guillermo Celis Bazán

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL**

Estimado(a) experto(a): ~~Rosbil~~ Guillermo Celis Bazán

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la **Motivación laboral**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombres y apellidos	Rosbil Guillermo Celis Bazán			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	11 años			
Grado académico	Licenciado	Magister	Doctor	
Área de formación académica	Clinica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos humanos
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

II. Breve explicación del constructo

La motivación laboral es un proceso de estimulación que la empresa tiene con los trabajadores. Este proceso está enfocado en forjar una buena conducta en los trabajadores para su desempeño laboral óptimo. La motivación se da a través de incentivos de los cuales algunos son dinerarios y otros que no, lo cierto es que esto es un impulso para que los colaboradores se esfuercen por cumplir con sus deseos y metas trazadas. Es por eso que se tiene que tener personas altamente capacitadas para dirigir al personal de trabajo, ya que de ser lo contrario de nada servirá que estos pongan todo el empeño del mundo para que las cosas salgan bien en la compañía (Zuta et al, 2018).

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Motivación Laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar la Motivación Laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Motivación Laboral (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad


El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias					
Motivación intrínseca										
1	¿Te sientes motivado al acudir a la empresa donde laboras?	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	¿Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	¿Te preocupas siempre por elevar tu nivel profesional?	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	¿La empresa celebra tu cumpleaños y la de tus demás compañeros?	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	¿La empresa asciende a los trabajadores a puestos más importantes si sus logros son buenos?	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	¿Existe un boletín o un espacio donde se publiquen los méritos de los excelentes colaboradores?	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	¿Centras tu atención en tu trabajo, cuando estas en horario laboral?	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	¿Tus actitudes ante el trabajo que te compete realizar, son positivas?	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	¿Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas?	0	1	2	3	0	1	2	3	
Motivación Extrínseca										
10	¿Tu salario mensual, cumple tus expectativas y pretensiones económicas?	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	¿Crees que hay equidad e igualdad en la escala salarial de la empresa?	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	¿La empresa te proporciona un pago puntual de tu sueldo?	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	¿Tienes un seguro médico otorgado por la empresa en la que laboras?	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	¿La empresa te ayuda a superar algunos momentos críticos en tu vida profesional y personal?	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	¿La empresa otorga comisiones por una cantidad determinada de ventas?	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 41702931

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL**

Estimado(a) experto(a): Rosbil Guillermo Celis Bazán

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el **Desempeño laboral**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombres y apellidos	Rosbil Guillermo Celis Bazán			
Género	Masculino	Femenino		
Años de experiencia laboral (desde la obtención del título)	11 años			
Grado académico	Licenciado	Magister	Doctor	
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social	Organizacional
	Otros:			
Áreas de experiencia profesional	Marketing	Investigación De mercados	Gestión estratégica	Recursos humanos
	Otros:			
Tiempo de experiencia profesional en el área	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	Más de 10 años

II. Breve explicación del constructo

El desempeño laboral es la eficacia que el trabajador demuestra a la hora de realizar sus responsabilidades dentro de la organización. Lo que el colaborador demuestre en el trabajo será necesario para que la empresa vea como puede convertir eso en una ventaja competitiva. En el transcurso de los años el desempeño laboral se ha convertido en una de las herramientas para ver y medir el buen manejo de cada puesto de las diferentes áreas que tiene la empresa (Bautista et al, 2020).

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el Desempeño Laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar el Desempeño Laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el Desempeño Laboral (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

c) Claridad


El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia			Coherente			Claridad			Sugerencias
Capacidad Laboral											
1	¿Demuestras buen desempeño cuando trabajas en equipo?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
2	¿Trabajas mejor en equipo que de manera individual?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
3	¿Eres solidario con tus compañeros cuando necesitan ayuda?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
4	¿Tomas en cuenta las opiniones de tus colegas de trabajo?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
5	¿Cumples tus responsabilidades en el tiempo asignado?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
6	¿Optimizas los recursos utilizados para una tarea?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
7	¿Tratas de mejorar cada día para alcanzar tus objetivos?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
Desenvolvimiento											
8	¿Estas preparado para cualquier cambio en tus funciones?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
9	¿Eres bueno para resolver cualquier conflicto dentro de la empresa?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
10	¿Fue fácil adaptarte al sistema de trabajo de la empresa?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
11	Cuando estas en el trabajo ¿sientes que estas como en casa, acogido y como en familia?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
12	¿Es bueno el clima laboral dentro de la empresa?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
13	¿Interactúas con tus compañeros de trabajo?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
14	¿Tus compañeros de trabajo son tus amigos?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
15	¿Has tenido algún problema con alguno de tus compañeros?	0	1	2	0	1	2	0	1	2	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 41702931

Anexo 5. Validez de los instrumentos - Coeficiente V de Aiken

Validez del Instrumento 1

CUESTIONARIO: Motivación laboral	Juez 1			Juez 2			Juez 3			RESUMEN-TOTAL			Total	V de AIKEN	Condición
	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			
Ítem 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	9	8	9	26	0.96	Válido
Ítem 7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	9	8	9	26	0.96	Válido
Ítem 8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	9	8	9	26	0.96	Válido
Ítem 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 10	3	3	2	3	3	3	3	3	2	9	9	7	25	0.93	Válido
Ítem 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Válido
Ítem 15	3	3	2	3	3	3	3	3	2	9	9	7	25	0.93	Válido
Válido													0.98	Valido	

Validez del Instrumento 2

CUESTIONARIO: Satisfacción laboral	Juez 1			Juez 2			Juez 3			RESUMEN- TOTAL			Total	V de AIKEN	Condición
	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			
Ítem 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Válido
Ítem 7	3	3	2	3	3	3	3	3	2	9	9	7	25	0.93	Válido
Ítem 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 13	2	3	3	2	3	3	3	3	3	7	9	9	25	0.93	Válido
Ítem 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Ítem 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Válido
Promedio													0.99	Válido	

Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto

		MOTIVACION LABORAL															DESEMPEÑO LABORAL																				
		Motivacion Intrinseca						Motivacion Extrinseca						Capacidad Laboral					Desenvolvimiento																		
		Linea de carrera			Reconocimiento			Responsabilidad			Salario			Incentivos			Trabajo en equipo					Eficiencia					Adaptabilidad					Relaciones interpersonales					
		P1 P2 P3			P4 P5 P6			P7 P8 P9			P10 P11 P12			P13 P14 P15			P16 P17 P18 P19					P20 P21 P22					P23 P24 P25 P26					P27 P28 P29 P30					
Participantes	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
	3	5	5	5	2	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2			
	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	4	2	5	2	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
	6	4	5	4	3	1	1	4	3	5	2	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3			
	7	4	5	5	3	1	1	5	4	3	1	2	5	5	5	1	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3			
	8	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
	9	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
	10	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		

Anexo 7. Base de datos de prueba piloto en el SPSS

Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3
3	5	5	5	2	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	4	2	5	2
6	4	5	4	3	1	1	4	3	5	2	2	2	3	2	1
7	4	5	5	3	1	1	5	4	3	1	2	5	5	5	1
8	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
9	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
10	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															
24															

Vista de datos Vista de variables

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos – SPSS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fiabilidad del instrumento 1: cuestionario de motivación laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	15

Nota. En la tabla se muestra que el primer cuestionario de recolección de información tiene una buena consistencia interna, con un alfa de Cronbach de 0.816, por lo que es apto para su aplicación.

Fiabilidad del instrumento 2: cuestionario de desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	15

Nota. En la tabla se muestra que el segundo instrumento de recolección de información también tiene una buena consistencia interna, con un alfa de Cronbach de 0,819, por lo que es apto para su aplicación.

Fiabilidad global: cuestionario en general.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	30

Nota. En la tabla se muestra que al evaluar ambos instrumentos se obtuvo, de igual manera, una buena consistencia interna, con un alfa de Cronbach de 0,875.

Anexo 9. Evidencia de la aplicación de los instrumentos en la prueba piloto.

Relación entre la motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022

Leer cuidadosamente las preguntas y responder seleccionando una alternativa en la escala de ponderación, donde 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo. El siguiente instrumento esta estructurado por 30 ítems. No hay respuestas buenas y malas.

¿Te sientes motivado al acudir a la empresa donde laboras?

1

2

3

4

5

¿Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo?

1

2

3

Link: <https://forms.gle/T7T6Ymp8PUKNHWZXA>