



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro
Principal Partners SAC Cusco 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Mendoza Gonzales , Liz Ethel (ORCID: 0000-0001-8472-2438)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Organizaciones

CALLAO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia

A mi querido hijo Kevin por ser mi fuerza y motivación diaria, a mis padres y esposo por su apoyo absoluto en cada momento, por el gran ejemplo de superación y soporte emocional para la realización de mis objetivos.

Liz Ethel Mendoza Gonzales

Agradecimiento

Gracias a Dios.

Por darme salud y fuerza, por darme una segunda oportunidad de vida y permitirme llegar a cumplir uno de mis más grandes objetivos , guiándome para así poder superar todos los obstáculos

A mi hijo Kevin por darme fortaleza y motivación para culminar mis objetivos.

A mi asesor de tesis por su paciencia y todo su apoyo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y Operacionalización.....	12
3.3 Población y muestra	14
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Variables e instrumentos	14
Tabla 2 Escala de Likert	15
Tabla 3 Información de expertos asignados	15
Tabla 4 Interpretación de confiabilidad	16
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la variable motivación	16
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral	16
Tabla 7 Análisis descriptivo variable motivación	18
Tabla 8 Análisis descriptivo motivación intrínseca	19
Tabla 9 Análisis descriptivo motivación extrínseca	19
Tabla 10 Análisis descriptivo motivación de poder	21
Tabla 11 Análisis descriptivo variable desempeño laboral	20
Tabla 12 Análisis descriptivo D1 comportamiento	21
Tabla 13 Análisis descriptivo D1 resultados	22
Tabla 14 Análisis descriptivo D1 habilidades	23
Tabla 15 Tabla de contingencia de motivación y desempeño laboral	24
Tabla 16 Prueba x2 motivación y desempeño laboral	24
Tabla 17 Tabla de contingencia de motivación intrínseca y desempeño laboral	25
Tabla 18 Prueba x2 de motivación intrínseca y desempeño laboral	26
Tabla 19 Tabla de contingencia de motivación extrínseca y desempeño laboral	27
Tabla 20 Prueba x2 de motivación extrínseca y desempeño laboral	28
Tabla 21 tabla de contingencia de motivación de poder y desempeño laboral	29
Tabla 22 prueba x2 de motivación de poder y desempeño laboral	29

Índice de gráficos

Gráfico 1 Representación porcentual de la motivación.....	18
Gráfico 2 Representación porcentual de motivación intrínseca	19
Gráfico 3 Representación porcentual de motivación extrínseca	20
Gráfico 4 Representación porcentual de motivación de poder	20
Gráfico 5 Representación porcentual de desempeño laboral	21
Gráfico 6 Representación porcentual de comportamiento	22
Gráfico 7 Representación porcentual de resultados	22
Gráfico 8 Representación porcentual de habilidades	23
Gráfico 9 χ^2 de aceptación motivación y desempeño laboral	25
Gráfico 10 χ^2 de aceptación motivación intrínseca y desempeño laboral	26
Gráfico 11 χ^2 de aceptación motivación extrínseca y desempeño laboral	28
Gráfico 12 χ^2 de aceptación de motivación de poder y desempeño laboral	30

Resumen

En la presente investigación se consideró como objetivo general “Establecer la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco ” , la investigación es de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal de nivel correlacional descriptivo , corte transversal , el cual tuvo como población 42 trabajadores de Buro Principal Partners Cusco S.A.C , se utilizó como técnica la encuesta donde el instrumento fue el cuestionario para la obtención de información , A mismo por medio SPSS V.25 se obtuvo la confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach el cual nos dio como resultado para la variable Motivación (0,886) mientras que para la variable Desempeño laboral obtuvimos (0,823) , lo cual nos indica que ambos cuestionarios son fiables según los resultados .

En el presente trabajo se estableció que existe relación entre Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners Cusco 2022. según los resultados obtenidos en el χ^2 de Pearson (19,132a) valor calculado , es mayor al χ^2 tabla con 4° de libertad (9,4877) , con una significancia bilateral de 0,001 que es menor al 0,05.

Palabras clave : Motivación , Desempeño Laboral , Motivación intrínseca , extrínseca y de poder .

Abstract

In the present investigation, the general objective was considered to be "Establish the relationship between motivation and work performance of the workers of Buro Principal Partners S.A.C Cusco", the research is of a quantitative approach of an applied type, non-experimental cross-sectional design of descriptive correlational level, cross section, which had 42 workers from Buro Principal Partners Cusco S.A.C as a population, the survey was used as a technique where the instrument was the questionnaire to obtain information, and through SPSS V.25 the reliability of the instrument was obtained with Cronbach's Alpha which gave us as a result for the Motivation variable (0.886) while for the Work Performance variable we obtained (0.823), which indicates that both questionnaires are reliable according to the results.

In the present work it was established that there is a relationship between Motivation and Work Performance of the workers of Buro Principal Partners Cusco 2022. According to the results obtained in the χ^2 of Pearson (19,132a) calculated value, it is greater than the χ^2 table with 4° of freedom (9.4877) , with a bilateral significance of 0.001 which is less than 0.05.

Keywords : Motivation , Work Performance , Intrinsic , extrinsic and power motivation

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la motivación de los trabajadores es un elemento económico importante, dado que los trabajadores con motivación rinden más y consiguen mayores beneficios para la empresa, la motivación depende de la relación que la persona establezca con la empresa ,queda evidente cuando un trabajador no siente ningún tipo de compromiso o vínculo emocional y laboral no son fuertes . es sugerente el estudio de Gallup (2013) indica que el 13 % de trabajadores en todo el mundo están afiliados con su trabajo , un 63 % es extraño a su trabajo y el 24% restante activamente desconectados lo que indica que la minoría de los trabajadores se sienten complacidos con su desempeño laboral y trabajan activamente para superarlo .

En España, aunque las pequeñas y medianas empresas , de importancia para la economía del país , dispongan de base estructuras rentables para motivar a los trabajadores , carecen de estrategias eficientes para realizarlas. Quienes entiendan la motivación como en termino psicológico y aplique algún método que la fomenten, podría obtener que sus empleados estén contentos y conseguir el prestigio de la empresa.

En el Perú la motivación es muy importante, por lo que hay algunas empresas que tienen muy claro que un colaborador motivado es un colaborador comprometido al logro de sus objetivos y buen desempeño laboral por lo que ayudara en la rendimiento y utilidad de la empresa , el diario El Peruano (2014) indica que en un estudio realizo por diferentes ciudades del país determinó el nivel de eficiencia de los empleados , Gabriela Rodríguez gerente general de Evaluar.com indica que medir el desempeño laboral de los trabajadores genera beneficios para la empresa , en una evaluación realizada a 50 empresas a 6000 trabajadores , entre los directivos mostraron tener buen compromiso llegando al 82 % de eficiencia en esta habilidad lo cual significa que les interesa su trabajo y les satisface lo que hacen , de acuerdo a esta evaluación también se destaca la planificación cuyo nivel llego al 78% , mientras los mando medios alcanzaron el 83%, la efectividad de los participantes para relacionar tuvo el 85% en tanto el trabajo en equipo

obtuvo el 81% , el estudio realizado concluye que medir el desempeño mejora el profesionalismo y la capacidad del equipo .

A nivel local actualmente la motivación es un tema muy importante por ello Buro principal Partners SAC Cusco quienes prestan servicio a diferentes entidades financieras vendiendo productos intangibles buscan incrementar el desempeño laboral de los trabajadores , como se sabe los Outsourcing se dedican a la subcontratación a terceros para que realicen una tarea concreta en este caso Buro Principal Partners SAC se dedica a la venta de productos intangibles , los Outsourcing son contratados por empresas grandes los cuales requieren personal externo para cumplir sus propósitos , mejorar procesos, obtener ventajas competitivas y hacer tareas más eficientes y baratas , por lo que se considera muy importante que todos los colaboradores de Buro Principal Partners SAC estén motivados para tener un desempeño laboral optimo y cumplir todas sus funciones .

Realidad problemática ,la presente investigación está enfocada en los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco ya que se observó el bajo rendimiento de los empleados debido a que se encuentran desmotivados posiblemente porque no cumplen con los objetivos mensuales que Buro Principal Partners SAC Cusco les da a si mismo la remuneración que perciben se basa a la cantidad de ventas de productos intangibles y el incumplimiento de objetivos está afectando sus ingresos es por ello que no están comprometidos y motivados para realizar el trabajo encomendado a su vez la falta de factores motivacionales que permitan desarrollar su trabajo con eficiencia , la falta de coordinación entre áreas , la falta de reconocimientos por parte de sus líderes , la falta de recursos que ayuden a un mejor desempeño laboral , de continuar con este problema observaremos durante los próximos meses rotación de trabajadores , el bajo rendimiento laboral el incumplimiento de objetivos , en el presente trabajo buscamos demostrar la relación en ambas variables MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL .

Por tanto el problema general será planteado de la siguiente manera:

¿Cómo se relación la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco? Problemas específicos :

- ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco?
- ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco?
- ¿Cómo se relaciona la motivación al poder con el desempeño laboral de los trabajadores de Buro principal Partners S.A.C Cusco?

Justificación teórica: El presente trabajo tiene valor teórico debido a que los conceptos obtenidos por los diferentes autores sostendrán nuestras variables de estudio y nos ayudará a determinar si existe relación entre nuestras variables de estudio.

Justificación práctica: Los resultados obtenidos en nuestra investigación nos ayudara a prosperar el desempeño laboral de los trabajadores, así como también podremos encontrar algunos factores que contribuyan con la motivación de los trabajadores.

Justificación metodológica: se utilizó técnicas para la recolección de datos los cuales fueron examinados y utilizados los cuales ayudaron a resolver nuestro problema planteado.

El objetivo general se plantea como sigue :

Establecer la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco

Como objetivos específicos se determina lo siguiente:

- Establecer la relación entre motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco.
- Establecer relación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco
- Establecer la relación entre motivación al poder y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco

En el siguiente punto se creó la Hipótesis General :

- Existe relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco 2022

Hipótesis específicas :

- Existe relación entre motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C
- Existe relación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C
- Existe relación entre motivación al poder y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio se afirma de trabajos ya elaborados y bases teóricas.

Antecedentes internacionales:

Sum Mazariegos (2015) , en su trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cómo influye la motivación con el desempeño laboral realizado a 34 trabajadores de una empresa en Guatemala , de tipo aplicada ,diseño descriptivo enfoque cuantitativo , concluye que la motivación es muy importante ya que los trabajadores desempeñan su labor con entusiasmo y se sienten comprometidos con la empresa por los incrementos remunerativos y reconocimientos que les da la empresa es por ello que logran un buen desempeño laboral .

Por otro lado Chiang y San Martin (2015) , tuvieron como objetivo definir cuál es la influencia entre desempeño y satisfacción laboral en Chile, donde su investigación tuvo estudio no experimental , descriptivo y correlacional ,a 259 funcionarios indica que hay conexión favorable en ambas variables , se demuestra que el desempeño laboral aumenta la proactividad e innovación en el grupo femenino del cual se realizó la encuesta , así mismo se ve interés de obtener reconocimientos y satisfacción por las relación que obtienen con sus superiores , lo cual les ayuda a mejorar su desempeño sintiéndose estimuladas por sus propios esfuerzos por que eso les genera autonomía .

Cadena (2019) su finalidad es analizar la relación entre Motivación y Desempeño laboral de los operarios en Pichincha, de enfoque cuantitativo no experimental transversal, con una población fue de 50 trabajadores, el cual obtuvo como resultado que las dimensiones de su V1 y su V2 tienen relación positiva , el cual llega a la concluye que existe relación entre motivación y desempeño laboral mediante las necesidades y las competencias establecidas a los operarios .

Como Antecedente nacionales tenemos:

Domínguez (2018) , donde el objetivo es determinar la relación entre la Motivación y Desempeño laboral , de enfoque cuantitativo , diseño no experimental transversal , donde la población fue de 28 trabajadores , donde el resultado final es que si existe correlación positiva con el nivel de significancia es

menor que 0.05 ($p=0.000$ menor a 0.05 , donde concluyen que existe relación entre la V1 y V2 obteniendo como conclusión que existe una relación de significativa con un coeficiente ($\rho = 0.540$) , a mas motivación mejor desempeño laboral.

Burga , Wiese (2018) , en su trabajo de investigación en una empresa en Lambayeque buscan demostrar el nexo de motivación y desempeño de los trabajadores administrativos , de tipo cuantitativo transversal , descriptivo , donde la población fue de 17 trabajadores administrativos, siendo el resultado que si existe relación positiva entre la Motivación y Desempeño laboral y que existe relación moderada entre sus dimensiones , incentivos y actitud ($r=0.622$), salarios y/o beneficios y Actitud ($r=0.773$) capacitación y productividad ($r=0.642$) capacitaciones y actitud ($r=0.540$) ambiente laboral y rendimiento ($r=0.539$) , ambiente laboral y actitud ($r=0.603$) , donde concluyen que se encuentran con una motivación positiva , mencionan también que el tener la motivación alta ayuda a un óptimo desempeño laboral lo cual contribuye a la creciente rentabilidad de la empresa , así mismo se ve la rotación del personal debido a las otras propuestas con mejor remuneración.

Según Soto (2019) ,en su trabajo , La Motivación y su relación con desempeño laboral de los trabajadores de la empresa sentinel SA , donde el objetivo principal es hallar la relación entre motivación y desempeño laboral , de diseño no experimental de enfoque cuantitativo, se realizó una investigación en base a 144 trabajadores, obtiene como resultado de correlación negativa entre la desmotivación y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de (-0.566) en varones y en mujeres (-0.524) , si donde concluye que un grupo de trabajadores que no se encuentra de acuerdo con el trabajo que realizan , asimismo existe una relación positiva con la motivación externa , introproyectada e intrínseca por que nace de cada uno la cual es independiente a cualquier estímulo , se evidencia también que existe mayor motivación en trabajadores hombre del área comercial .

Culminando con los antecedentes procedemos a mencionar las teorías de ambas variables de estudio

Motivación , Napolitano (2014) define como motivación a la expresión de los motivos que inducen a una persona a realizar determinada acción , donde desde

el punto de vista Psicológico se puede definir como la agrupación de factores dinámicos que impulsan a una persona a realizar una actividad nos dice que la motivación fundamentalmente tiene dos funciones los cuales son activar y dirigir comportamientos específicos , cuando nos referimos a activar se entiende al elemento energético de activación de la motivación , en el siguiente caso indicamos como elemento direccional de orientación , por lo que entendemos que motivación es un estado interno , así mismo, el cual también nos hace referencia de las clases de motivación que existen ; motivación Intrínseca es la que viene de uno , es aquella motivación donde la persona realiza sus actividades por que le gustan y le apasionan y la motivación extrínseca es aquella que es influenciada con premios recompensas reconocimientos a realizar una determina acción.

Así mismo Napolitano (2014) cita a Maslow quien nos dice que según se satisfacen necesidades básicas el hombre desarrolla más necesidades , las cuales son , (1) Necesidad fisiológicas son aquellas ligadas a nuestra supervivencia , (2) Necesidad de seguridad el cual se trata de la necesidad que tenemos de protección ya sea estabilidad en el trabajo porque ello nos brinda tranquilidad y salud por protección .(3) necesidad social , es la necesidad que tenemos de ser aceptados por nuestro entorno, buscar relaciones laborales. (4) necesidad de estima , necesitamos formar parte de un grupo sentirnos estimados y valorados . (5) necesidad de autorelación es el último nivel de la pirámide y supone que antes hemos satisfecho nuestras otras necesidades , es el éxito personal , sentirnos bien con nosotros mismos .

Así mismo Napolitano (2014) cita a Herzberg en su teoría de motivación e higiene , indica que existen factores motivadores los cuales nos dan satisfacción y nos hacen sentir bien , asimismo existen los factores higiénicos los cuales se refieren a la relaciones que mantenemos con nuestro círculo , al sueldo a las condiciones de trabajo a la supervisión , Napolitano (2014) cita a McClellan indica que existen 3 tipo de necesidades ; 1.- motivación de afiliación el cual es el deseo de pertenecer a un grupo social y así entablar relaciones ; 2.-motivacion de logro los cuales son donde el individuo se pone metas y utiliza su capacidad para su cumplimiento ; 3.- Motivación de poder es la cual la persona busca tener impacto en los demás .

Chávez (2015) , nos menciona algunos tipos de motivación como ; motivación afiliativa nos dice que la motivación en este caso está relacionada a los vínculos sociales al compromiso que siente el trabajador , la cual en algunos casos es una desventaja para el líder debido por la afinación que tiene con la persona no logra ver sus habilidades para desarrollar su trabajo ; en tanto la motivación al logro es la que depende de las capacitaciones y el reconocimiento hacia los trabajadores , el desempeño de las labores dependen mucho de la capacitación que obtiene cada trabajador , por lo que cuando un trabajador es reconocido por el desempeño que hace , el esfuerzo por desempeñar su función será mayor menciona también a la motivación extrínseca la cual es aquella que proviene de recompensas , bonos , premios , las cuales hacen que se despierte interés por obtener mejores resultados , cuando en una empresa no hay incentivos la productividad tiende a disminuir , así mismo la motivación hacia la competencia es la cual el objetivo del trabajador está centrado en el conocimiento que tiene de su trabajo por lo que busca pulir lo que hace su desempeño se apoya en la motivación intrínseca donde él se siente orgulloso también tenemos a la motivación intrínseca que es aquella que resulta de los valores obtenidos , de los interés propios del trabajador , cuando un trabajador es impulsado por desempeñar su función para lograr sus propios objetivos , el resultado de este es que ejerce su función con más interés por lo que es más productivo y finalmente a la motivación por el poder en este tipo de motivación el individuo busca poder en jerarquía para ser considerado en la toma de decisiones o en los demás.

El aporte de Napolitano y Chávez nos ayudará en la presente investigación a obtener las dimensiones e indicadores de nuestra variable los cuales serán, motivación intrínseca motivación extrínseca y motivación de poder.

PERRET (2016) , en su libro , el secreto de la motivación nos dice que la motivación es energía interior que nos estimula a salir de nuestra zona de confort (pag,12) , dice también que la motivación es medible ya que es posible calcular la cantidad y cualidad de recursos que un individuo esté dispuesto a sacrificar con tal de obtener su objetivo (pág. ,17) estar motivado nos permite vivir el día a día , estar más pendientes , mas involucrados , por ello afirma que la persona que está

motivada vive más el presente lo disfruta más y lo recuerda más , una condición de vida para ser feliz y productivo es vivir motivado (pág. ,21) .

Según Sung- il Kim (2013) , de Corea uno de los científicos que más a estudiado a la neurobiología de la motivación indica que si tu cerebro estima un objeto empleara recursos y esfuerzos para lograr determinado objetivo (pág., 51) , nuestra vida es a base de objetivos , en todo lo que hacemos siempre buscamos beneficio de algo , las metas u objetivos que cada uno tiene nos impulsan día a día y nos motivan a esforzarnos para cumplir nuestra meta , así mismo dice que hay dos tipos de motivación; motivación instintiva, Las cuales surgen para obtener objetos de los cuales no somos conscientes (pág. ,57) y motivación consciente son las que surgen en base a la necesidades que cada uno tiene y el esfuerzo que hacen para conseguirlos (pág., 61)

Entonces podemos definir a la motivación como factor muy importante para el hombre debido a que es la que nos impulsa y nos estimula a salir de nuestra comodidad y a proyectarnos objetivos los cuales nos ayudan para el desempeño de nuestras actividades diarias, vida cotidiana y trabajo

Desempeño Laboral ,según Tóala, Álvarez, Osejos, Quiñones, Soledispa, Pionce y Caicedo (2017) , indican que el desempeño laboral es el comportamiento de los empleados para el logro de objetivos , nos indican que un óptimo desempeño laboral es la resistencia dentro de la empresa por lo tanto el desarrollo de una empresa depende del desempeño laboral de sus trabajadores y ello depende de la motivación , cuanto mejor es la motivación mejor es el desempeño , mediante la motivación se obtienen mejores resultados para las empresas ya que estimulan un buen desempeño laboral , reconociendo logros , delegando responsabilidades , brindarle mayor autoridad y ofrecer un buen clima laboral (pag,48) , entre los métodos que tenemos para un trabajo eficaz .

Así mismo según Tóala, Álvarez, Osejos, Quiñones, Soledispa, Pionce y Caicedo (2017) citan a (1) Maslow : también conocido como jerarquía de las necesidades humanas , esta teoría nos dice que mientras satisfaces tus necesidades básicas generaras otras necesidades . (2) Herzberg : conocida como teoría de los dos factores confirma que el rendimiento depende del nivel de satisfacción que

perciben de su entorno laboral (3) McGregor : Teoría X y Y son teorías opuestas en X indican que los empleados solo trabajan bajo amenaza , en tanto Y los superiores piensan que sus subordinados trabajan por tienen la necesidad de trabajar (4) Locke : Teoría de la fijación de metas , es cuando un individuo se fija una meta y pone todo su desempeño por lograrla.

Según Tóala, Álvarez, Osejos, Quiñones, Soledispa, Pionce y Caicedo (2017) Los indicadores que participan en el desempeño laboral son : La motivación de la empresa que hace referencia al sueldo , por lo que podemos precisar que el factor que logra un desempeño laboral óptimo es un buen esquema remunerativo así mismo el ambiente de trabajo , es muy importante el entorno laboral la ubicación de los trabajadores según sus puestos el cual dará garantía del desempeño , reconocimiento del trabajo , se trata de premiar y dar reconocimiento por el trabajo realizado de esta manera el trabajador se sentirá útil y permitirá el compromiso con la empresa , la participación del trabajador , esta técnica es muy importante ya que involucra al trabajador y así se logra la participación en la planificación donde el mismo proponga mejoras o modificación en las actividades que se llevaran a cabo ,a formación y desarrollo profesional , una de las mejores motivación es fomentar el desarrollo educativo de tus trabajadores , para así poder incrementar su autoestima y su desarrollo profesional .

Por lo mencionado según los autores entendemos que el desempeño laboral de un trabajador depende de muchos factores los cuales nos ayudaran en esta investigación a entender como la motivación es importante para el desempeño laboral.

En tanto Hernandez , Lozada y Anzola (2017) definen al desempeño laboral como la capacidad y rendimiento de los trabajadores así mismo mencionan que el éxito de las empresas esta fundado en sus trabajadores , el estudio del efecto de Hawthorne demuestra que la gente que trabaja con más empeño si los lideres se preocupan por su bienestar y si los supervisores les tomaran mayor interés , también concluye que en los trabajos de grupos de amistad hay un mejor rendimiento laboral (pág. 90) , para Barnard la motivación y motivo individual impactan en el desempeño individual y de grupo , se debe asegurar el compromiso y el objetivo común de los trabajadores , a partir de los estudios en la

observación directa del comportamiento humano McClellan(1975) demuestra que el desempeño depende de las características del individuo.

El autor mencionado nos da a entender la importancia que el desempeño laboral , en cuanto a rendimiento y utilidad de una organización.

Alles (2017) nos dice que un óptimo desempeño en equipo donde hay compañerismo , respeto y consideración del desempeño de otros son elementos fundamentales para lograr un objetivo común, así mismo Alles no da a conocer algunas dimensiones que se encuentran dentro de una evaluación de desempeño como las habilidades las cuales pueden observar mediante la destreza de una persona para desarrollar una actividad (pag,67) así mismo nos menciona el comportamiento el cual puede ser la acción física o lo que se dice es el conjunto de reacciones particulares , por lo que se podría decir que el comportamiento hace visibles nuestras conductas (pag,86) .

El aporte del autor antes mencionado nos ayuda a identificar algunas dimensiones del desempeño laboral los cuales para el presente trabajo consideraremos los siguientes el comportamiento, los resultados y las habilidades

Según el aporte de los autores mencionados, entendemos que el desempeño laboral es parte fundamental para el desarrollo de una organización ya que depende de ello la productividad y rentabilidad de la empresa por lo que nos ayuda a entender cuales son los factores que ayudan a un mejor desempeño laboral .

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

De tipo aplicada, es aquella el cual tiene como finalidad resolver problemas concretos, Lozada (2014) indica que la investigación aplicada busca la creación de conocimientos con aplicación directa a los problemas , así mismo Alan y Cortez (2017) nos dice que también se le conoce como empírica , toda investigación aplicada tiene una base teórica (pág., 31)

Enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dice utiliza la recaudación de datos para demostrar una hipótesis , es aquella donde la persona que investiga plantea un problema (pag,5) .

De nivel correlacional , Rus (2020) nos dice que una investigación es de nivel correlacional permite relacionar variables sin necesidad de manipularlas asi mismo nos permite conocer la correlación entre ambas variables de estudio y descriptivo Rus (2021) en una investigación descriptiva se analiza las características de una población sin entrar a conocer las relación entre las variables

Diseño de investigación:

Diseño no experimental porque no manipula variables, según Hernández, Fernández, Baptista (2014) en un estudio no experimental no se crea situaciones, se analiza situaciones existentes (pág.,185) .

Corte Transversal se dice transversal porque solo se realizará por única vez (pag,187)

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Motivación (independiente)

Napolitano (2014) define como motivación a la expresión de los motivos que inducen a una persona a realizar determinada acción , donde desde el punto de vista Psicológico se puede definir como la agrupación de factores dinámicos que impulsan a una persona a realizar una actividad nos dice que la motivación

fundamentalmente tiene dos funciones los cuales son activar y dirigir comportamientos específicos , cuando nos referimos a activar se entiende al elemento energético de activación de la motivación .

Definición operacional: Será medida con un cuestionario.

- **Motivación intrínseca:** Napolitano (2014) Es la que viene de uno , es aquella motivación donde la persona realiza sus actividades por que le gustan y le apasionan
- **Motivación extrínseca:** Napolitano (2014) La cual es aquella que proviene de recompensas , bonos , premios , las cuales hacen que se despierte interés por obtener mejores resultados , cuando en una empresa no hay incentivos la productividad tiende a disminuir .
- **Motivación de Poder :** Napolitano (2014) En este tipo de motivación el individuo busca poder en jerarquía para ser considerado en la toma de decisiones o en los demás

Escala de medición: Ordinal

Variable Desempeño laboral (dependiente)

Alles (2017) , Indican que el desempeño laboral es el comportamiento de los empleados para el logro de un objetivo común , nos dice que un óptimo desempeño en equipo donde hay compañerismo , respeto y consideración del desempeño de otros son elementos fundamentales para un buen desempeño.

Definición operacional: esta variable será medida con un cuestionario el cual contiene las siguientes dimensiones.

- **El comportamiento:** es la manera de desenvolverse de una persona, también se podría decir que es la manera particular de actuar frente a cualquier situación, en gestión por competencias el termino comportamiento y conducta tienen el mismo significado (pág., 85). Alles (2017)
- **Resultados:** Es la consecuencia de alguna acción, proceso o situación . Alles (2017)
- **Habilidades:** Alles (2017) las cuales pueden observar mediante la destreza

de una persona para desarrollar una actividad (pag,67) .

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población fue de 42 trabajadores de Buro Principal Partners Región Cusco, la población según Arias, Villasis y Miranda (2016) es un conjunto de casos que formara parte de nuestra elección de muestra lo conveniente es seleccionar nuestra población de acuerdo al objetivo de investigación

- **Criterios de inclusión :** Se considerara a todos los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco .
- **Criterios de exclusión :** En el presente trabajo se excluirá a los trabajadores que no pertenecen al outsourcing Buro Principal Partners SAC Cusco

3.3.2 Muestreo

No probabilístico por conveniencia

3.3.3 Unidad de análisis :

Trabajadores del Outsourcing Buro Principal Partners SAC Cusco

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se utilizo la encuesta, López, Fachelli (2015) nos dicen que es una técnica de investigación de más uso (pag,5), es un método de acumulación de información con preguntas por lo que su finalidad es obtener medidas sobre conceptos que son el problema de estudio a través de cuestionario. (pag,8)

Tabla 1 : *Variables e instrumentos*

VARIABLE	TÉCNICA	INTRUMENTO
MOTIVACION	ENCUESTA	CUESTIONARIO
DESEMPEÑO LABORAL	ENCUESTA	CUESTIONARIO

El instrumento que se utilizo fue el cuestionario, con la escala de Likert (conjunto de preguntas que tienen forma de afirmación)

Tabla 2 : Escala de Likert

NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1	2	3	4	5

3.4.1 Validez :

La validación del instrumento para la recolección de datos fue revisados por 3 expertos de la UCV quienes dieron la conformidad y validación del cuestionario el cual contiene 26 preguntas las cuales fueron aplicadas a nuestra unidad de análisis , Santos (2017) nos dice que un instrumento es valido si nos ayuda a medir lo que deseamos medir Cronbach (1971) nos dice que es el proceso por el cual la persona que realiza la investigación utiliza el cuestionario para obtener evidencias .

Tabla 3 Información de expertos

NOMBRES Y APELLIDOS	MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Mag. Eliana Pérez Ruibal Regalado	Procede Aplicar	Procede Aplicar
Mag. Rafael López Landauro	Procede Aplicar	Procede Aplicar
Mag. Luis Enrique Dios Zárate	Procede Aplicar	Procede Aplicar

Fuente : Elaboración propia

3.4.2 Confiabilidad :

Se realizó prueba piloto para demostrar la confiabilidad del instrumento el cual se utilizó el Spss con el que se usó el Alfa de Cronbach para demostrar la confiabilidad del cuestionario de ambas variables .

Tabla 4 Interpretación de confiabilidad

INTERVALOS ALFA DE CRONBACH	VALORACION DE FIABILIDAD DE ÍTEMS
0 - 0,5	Inaceptable
0,5 - 0,6	Pobre
0,6 - 0,7	Débil
0,7 - 0,8	Aceptable
0,8 - 0,9	Bueno
0,9 - 1	Excelente

Tabla 5: Estadística de fiabilidad de la variable Motivación

INTRUMENTO	ALFA DE CRONBACH	ÍTEMS
CUESTIONARIO MOTIVACIÓN	0,886	16

Fuente : elaboración propia

En el instrumento aplicado del cuestionario Motivación obtiene como resultado el Alfa de Cronbach con un valor de 0,886 lo cual de acuerdo a nuestra interpretación de fiabilidad nos indica que la confiabilidad es buena , por lo que se procedió a aplicar la encuesta con un total de 16 ítems

Tabla 6 : Estadística de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

INTRUMENTO	ALFA DE CRONBACH	ITEMS
CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL	0,823	10

Fuente : elaboración propia

Aplicando el Alfa de Cronbach a nuestro cuestionario Desempeño Laboral obtenemos una confiabilidad de 0,823 el cual de acuerdo a nuestro cuadro de interpretación es bueno por lo que se procedió a aplicar la encuesta con 10 ítems

3.5 Procedimientos

Primero se hizo la recolección de datos con el instrumento cuestionario creado en un drive el cual fue resuelto por los 42 trabajadores de Buro Principal Partners SAC región Cusco de manera virtual , el mencionado cuestionario tuvo un total de 26 preguntas de ambas variables en escala de Likert , el cual se registró en una base de datos en Excel , luego se procesó los datos recopilados en Excel y se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 .

3.6 Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación su método es descriptivo ya que se utilizó tablas y gráficos donde los resultados obtenidos de nuestra recolección de datos

fueron procesados con la ayuda del SPSS .

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se realizó de acuerdo a las indicaciones y a las pautas otorgadas por la universidad y asesor, en la presente investigación se tomara en cuenta:

El respeto por las personas , se respetó los derechos de autor de cada concepto y definición .

Beneficencia, se mantendrá en estricta reserva las respuestas de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco para no generar conflictos de interés dentro de la empresa

Justicia, el cuestionario utilizado en la presente investigación fue resuelto por todos los trabajadores de la empresa sin distinguir cargo o posición.

IV . RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

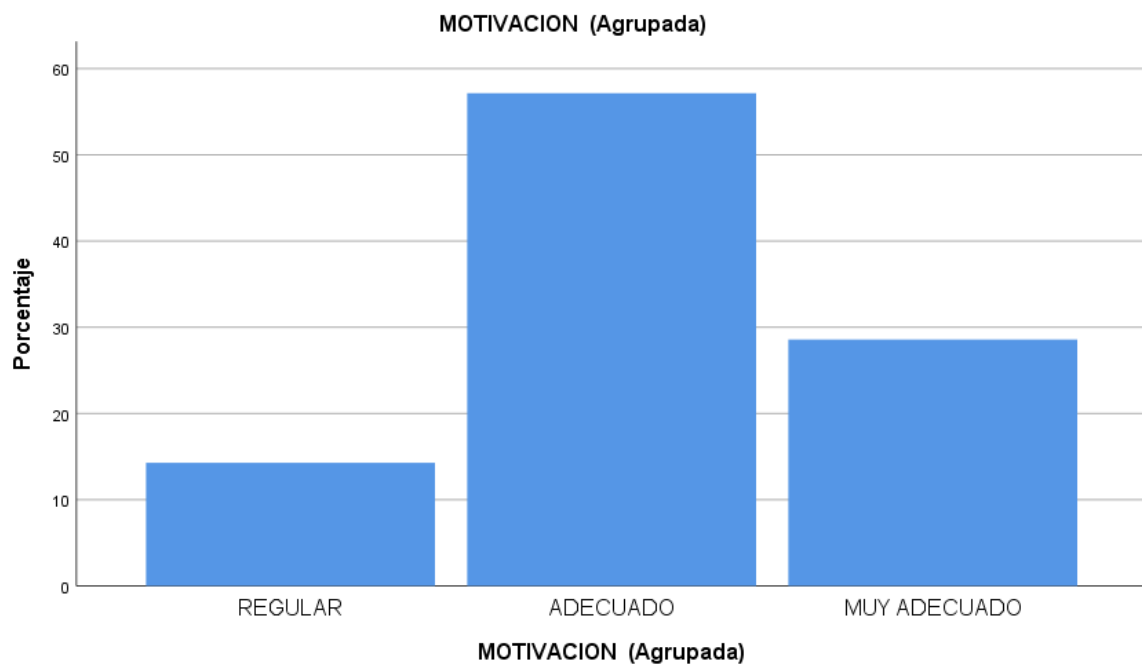
VARIABLE MOTIVACIÓN

Tabla 7 . Motivación

		(f)	%
Válido	REGULAR	6	14,3
	ADECUADO	24	57,1
	MUY ADECUADO	12	28,6
	Total	42	100,0

Fuente : Elaboración propia con SPSS

Gráfico 1 : Motivación



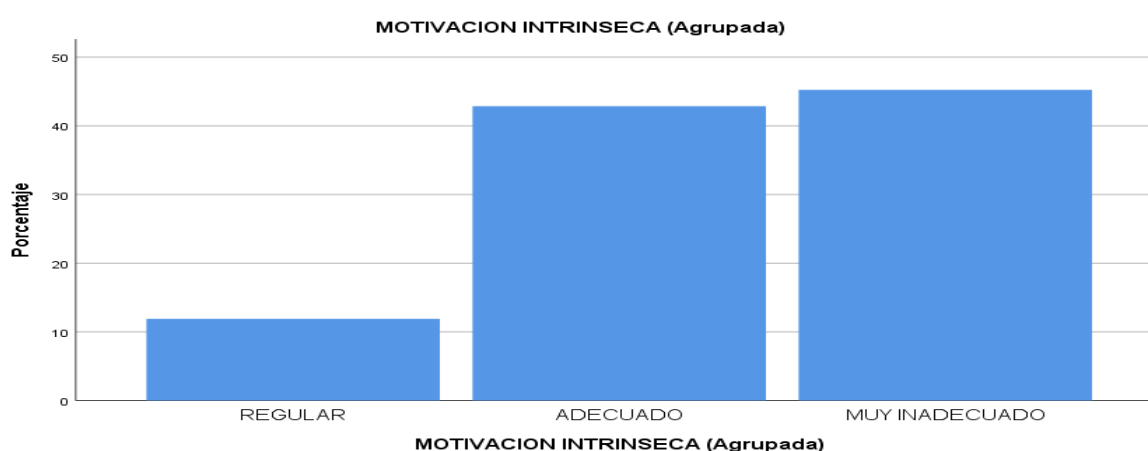
De la tabla 7 y gráfico 1 de Motivación los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022 el 14,3% consideran regular , el 57,1% adecuado y el 28,6% muy adecuado

Tabla 8 . Motivación Intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	5	11,9
	ADECUADO	18	42,9
	MUY INADECUADO	19	45,2
	Total	42	100,0

Fuente : Elaboración propia con SPSS

Gráfico 2 : Motivación Intrínseca



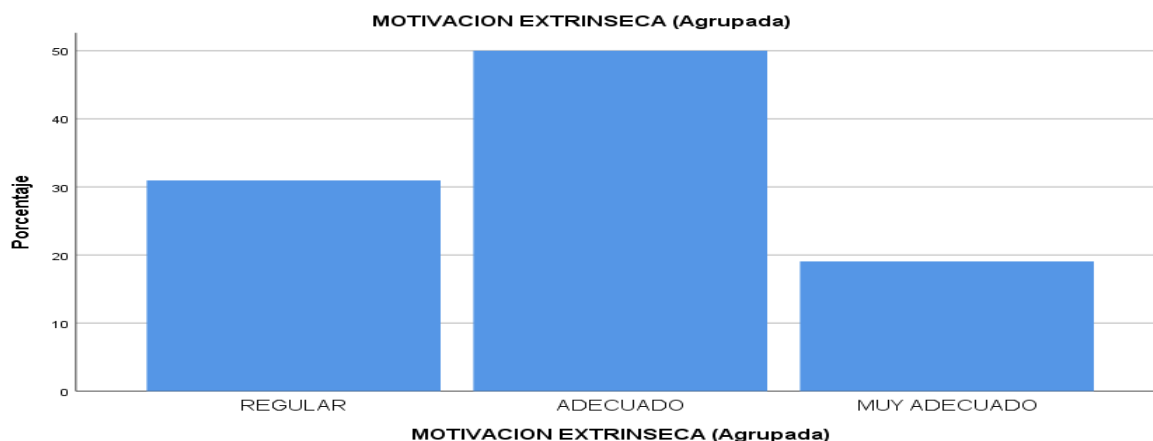
De la tabla 8 y gráfico 2 de motivación Intrínseca los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022 el 11,9% lo considera regular, mientras el 42,9% indica que es adecuado y el 45,2% lo considera muy adecuado .

Tabla 9 . Motivación Extrínseca

		(f)	%
Válido	REGULAR	13	31,0
	ADECUADO	21	50,0
	MUY ADECUADO	8	19,0
	Total	42	100,0

Fuente : Elaboración propia con SPSS

Gráfico 3 : motivación Extrínseca



De la tabla 9 gráfico 3 de Motivación Extrínseca los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022 , el 31,0% lo considera regular , 50,0 % lo considera adecuado , mientras el 19,0% indica que es muy adecuado

Tabla 10 . Motivación de Poder

		(f)	%
Válido	REGULAR	5	11,9
	ADECUADO	26	61,9
	MUY ADECUADO	11	26,2
	Total	42	100,0

Fuente : Elaboración propia con SPSS

Gráfico 4 : Motivación de Poder



De la tabla 10 gráfico 4 de motivación de poder obtenemos como resultado que el 11,9 % de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco 2022 lo considera regular . 61,9 % adecuado , 26,2 %muy adecuado .

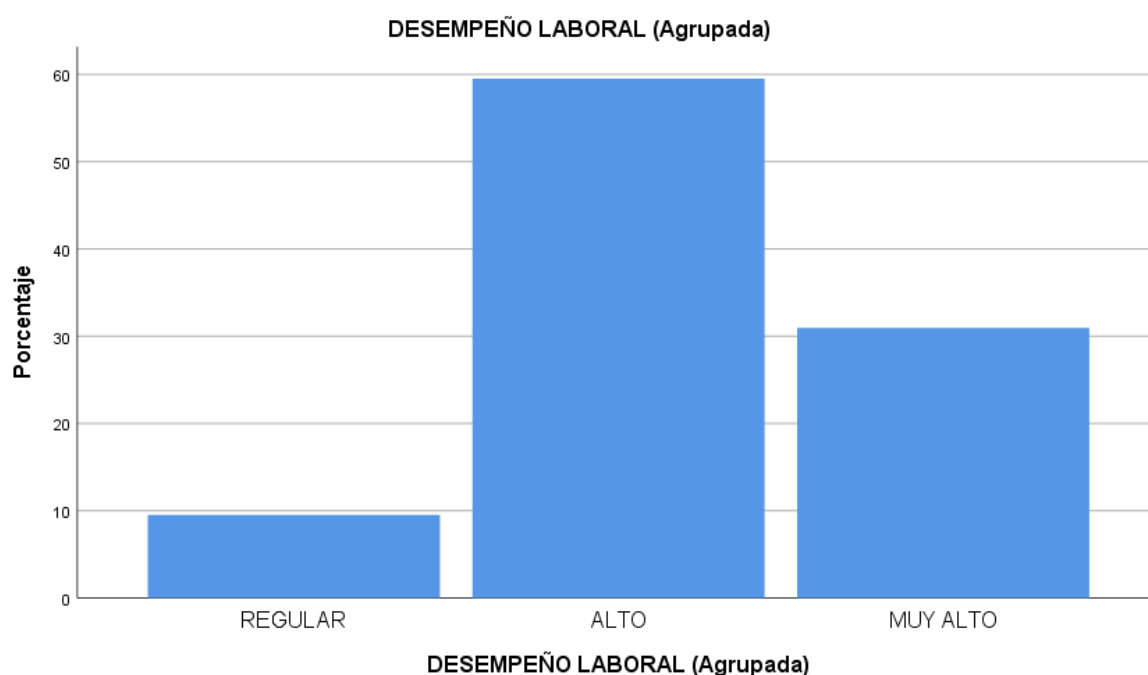
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 11 . Desempeño laboral

		(f)	%
Válido	REGULAR	4	9,5
	ALTO	25	59,5
	MUY ALTO	13	31,0
	Total	42	100,0

Fuente : Elaboración propia con SPSS

Gráfico 5: Desempeño Laboral



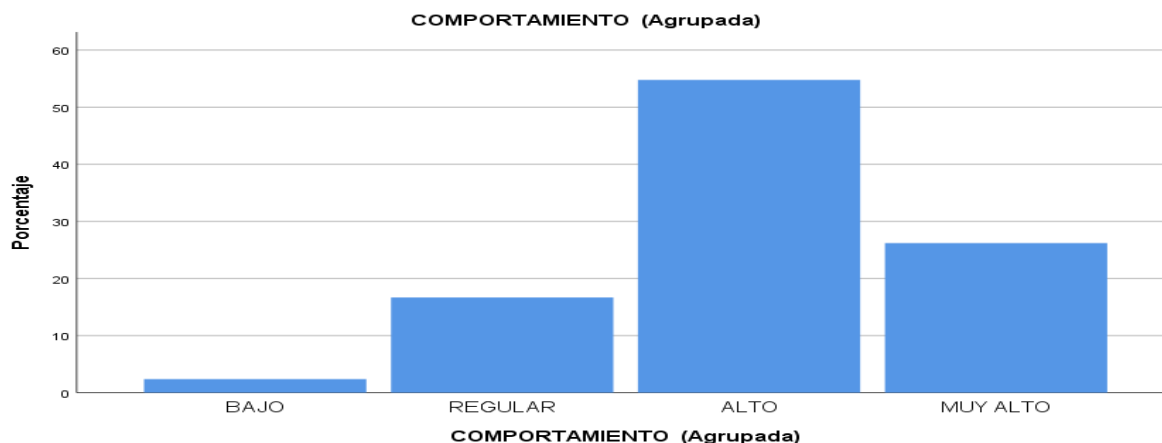
De la tabla 11 y gráfico 5 de Desempeño Laboral , el 9,5 % de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco 2022 indica que es regular , mientras el 59,5 indican que es alto y el 31,0% indican que es muy alto .

Tabla 12 . Comportamiento

		(f)	%
Válido	BAJO	1	2,4
	REGULAR	7	16,7
	ALTO	23	54,8
	MUY ALTO	11	26,2
	Total	42	100,0

Fuente : Elaboración propia con SPSS

Gráfico 6: Comportamiento D1V2



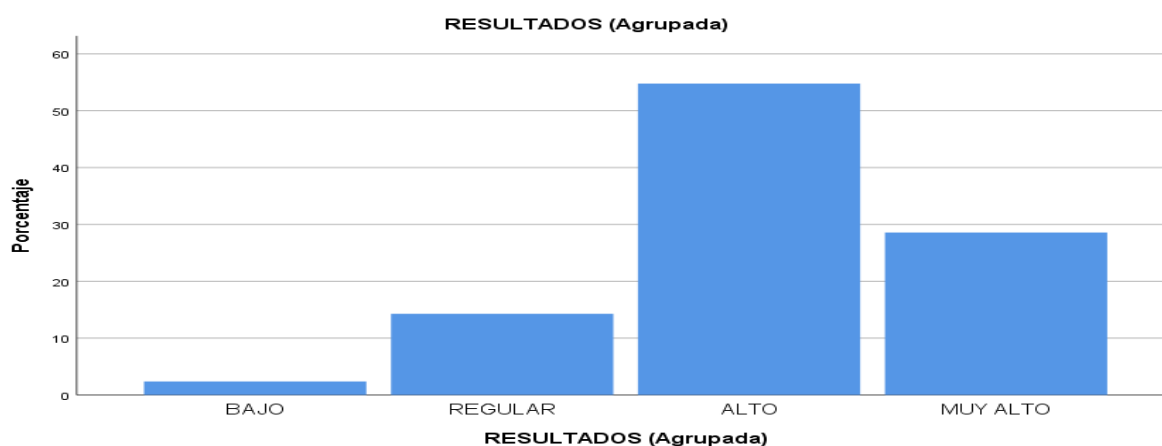
De la tabla 12 gráfico 6 de la dimensión comportamiento , el 2,4% de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco 2022 indica que es bajo ,el 16,7 % indican que es regular , el 54,8 % indican que es alto y el 26,2 % indican que es muy alto .

Tabla 13 . Resultados D2V2

	(f)	%
Válido		
BAJO	1	2,4
REGULAR	6	14,3
ALTO	23	54,8
MUY ALTO	12	28,6
Total	42	100,0

Fuente : Elaboración propia con

SPSS Gráfico 7: Resultados D2V2



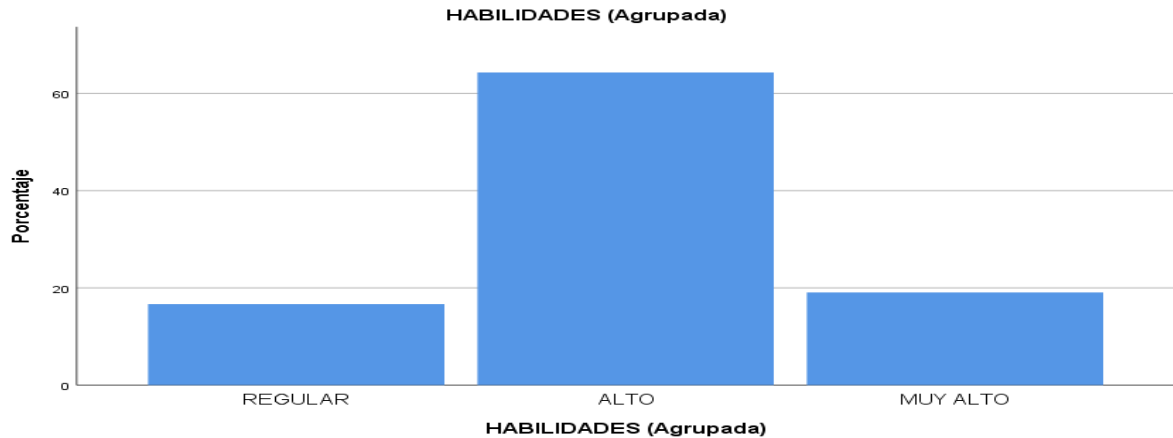
De la tabla 13 gráfico 7 de la dimensión Resultados, el 2,4% de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco 2022 indica que es bajo , el 14,3% indica que es regular , el 54,8% indican que es alto , el 28,6 indica que es muy alto

Tabla 14 . Habilidades D3V2

		(f)	%
Válido	REGULAR	7	16,7
	ALTO	27	64,3
	MUY ALTO	8	19,0
	Total	42	100,0

Fuente : Elaboración propia con

SPSS Gráfico 8: Habilidades



De la tabla 14 gráfico 8 de la dimensión Habilidades el 16,7% de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco lo considera regular ,el 64,3% alto y el 19,0% indica muy alto.

4.2 Prueba de Hipótesis

4.2.1 Hipótesis General

H1 : Existe relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco 2022

H0: No existe relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners S.A.C Cusco 2022

El criterio que se utilizará para la aceptación de nuestra Hipótesis será :

- Si el valor de x^2c es mayor al valor de x^{2t} se aceptara la H1 y se rechaza la H0
- Si el valor de x^{2t} es mayor al valor de x^2c se aceptara la H0 y se rechaza la H1

Con un nivel de significancia de 0,05%

X^2 de Pearson de $0,000 < 0,05$

Tabla 15 : Tabla de contingencia de la variable motivación y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			
			REGULAR	ALTO	MUY ALTO	Total
MOTIVACIÓN	DEBIL	F	2	4	0	6
		%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	FUERTE	F	2	18	4	24
		%	8,3%	75,0%	16,7%	100,0%
	MUY FUERTE	F	0	3	9	12
		%	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
	Total	F	4	25	13	42
		%	9,5%	59,5%	31,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia con SPSS

En la tabla 15 del 100% de motivación el 33,3% es débil y regular en desempeño laboral , 66,7% es débil y alto en desempeño laboral , del 100% de motivación el 8,3 es fuerte y regular en desempeño laboral , 75,0% es fuerte y alto en desempeño laboral , 16,7% es fuerte y muy alto en desempeño laboral , del 100% de motivación el 25% es muy fuerte y alto en desempeño laboral ,75,0% es muy fuerte y muy alto en desempeño laboral.

Tabla 16: Prueba de χ^2 entre variable Motivación y Desempeño Laboral

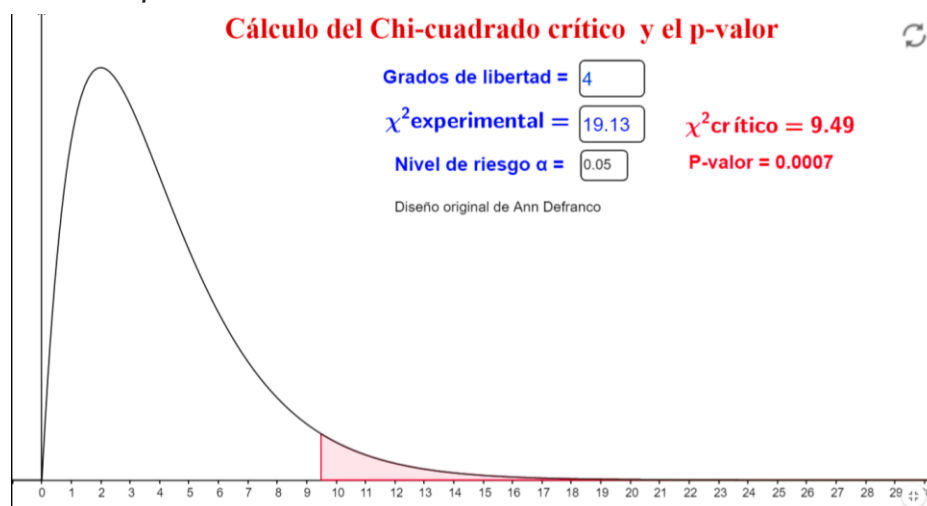
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,132 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	19,477	4	,001
Asociación lineal por lineal	14,975	1	,000
N de casos válidos	42		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,57.

En la tabla 16 el χ^2 de Pearson (19,132^a) valor calculado , es mayor al χ^2 tabla con 4° de libertad (9,4877) , por lo que rechazamos la H0 y se acepta la H1 por lo que si existe relación entre ambas variables de estudio, por lo que damos respuesta a nuestra hipótesis general ,

Existe relación entre motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de Buros Principal Partners SAC , Cusco 2022 , con una significancia bilateral de 0,001 el cual es menor al 0,05.

Gráfico 9 : χ^2 de aceptación de relación de V1 Y V2



4.2.2 : Hipótesis Específicas

4.2.2.1 : Hipótesis Específica 1

H1 : Existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022

H0: No existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022

El criterio que se utilizará para la aceptación de nuestra Hipótesis será :

Si el valor de χ^2_c es mayor al valor de χ^2_t se aceptara la H1 y se rechaza la H0

Si el valor de χ^2_t es mayor al valor de χ^2_c se aceptara la H0 y se rechaza la H1

Con un nivel de significancia de 0,05%

χ^2 de Pearson de 0,000 < 0,05

Tabla 17 : Tabla de contingencia de motivación intrínseca y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			REGULAR	ALTO	MUY ALTO	
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	DÉBIL	F	1	4	0	5
		%	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
	FUERTE	F	3	14	1	18
		%	16,7%	77,8%	5,6%	100,0%
	MUY FUERTE	F	0	7	12	19
		%	0,0%	36,8%	63,2%	100,0%
Total		F	4	25	13	42
		%	9,5%	59,5%	31,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia con SPSS

De la tabla 17 el 100% de motivación intrínseca el 20,0% es débil y regular en desempeño laboral , 80,0 % es débil y alto para desempeño laboral , del 100% de motivación intrínseca 16,7% es fuerte y regular en desempeño laboral , 77,8% es fuerte y alto en desempeño laboral , 5,6% es fuerte y muy alto en desempeño laboral, del 100% de motivación intrínseca 36,8% es muy fuerte y alto en desempeño laboral ,63,2% es muy fuerte y muy alto en desempeño laboral.

Tabla 18: Prueba de χ^2 entre Motivación Intrínseca y variable Desempeño Laboral

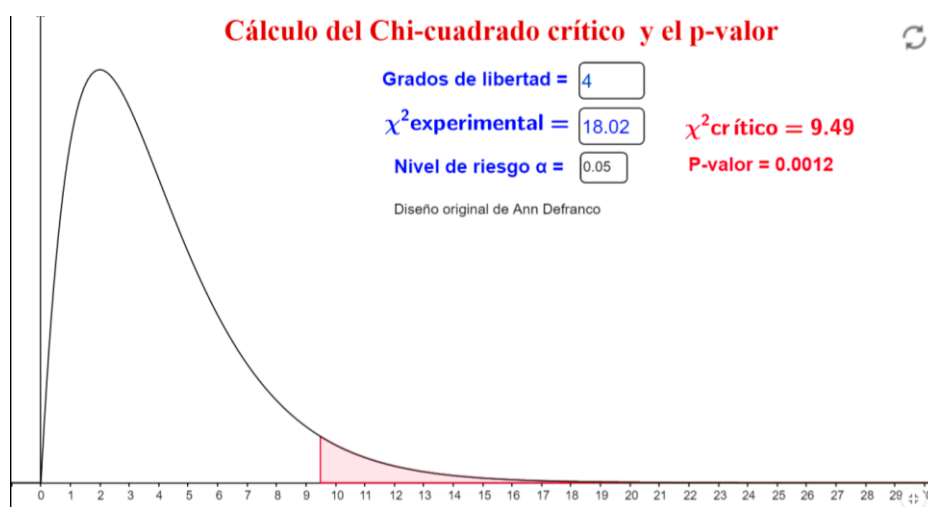
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,017 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	21,661	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,071	1	,000
N de casos válidos	42		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,48.

En la tabla 18 el χ^2 de Pearson (18,017^a) valor calculado , es mayor al χ^2 tabla con 4° de libertad (9,4877) , por lo que rechazamos la H0 y se acepta la H1 por lo que se acepta que si existe relación entre nuestra D1V1 con la V2 , por lo que damos respuesta a nuestra primera hipótesis específica .

Existe relación entre motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de los trabajadores de Buros Principal Partners SAC , Cusco 2022,el nivel de significancia es 0,01 el cual es menor al 0,05 .

Gráfico 10 : χ^2 de aceptación de relación de D1V1 Y V2



4.2.2.2 : Hipótesis Específica 2

H1 : Existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022

H0: No existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022

El criterio que se utilizará para la aceptación de nuestra Hipótesis será :

- Si el valor de χ^2_c es mayor al valor de χ^2_t se aceptara la H1 y se rechaza la H0
- Si el valor de χ^2_t es mayor al valor de χ^2_c se aceptara la H0 y se rechaza la H1

Con un nivel de significancia de 0,05%

χ^2 de Pearson de $0,000 < 0,05$

Tabla 19 : *Tabla de contingencia de motivación extrínseca y desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL			
			REGULAR	ALTO	MUY ALTO	Total
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DEBIL	F	2	10	1	13
		%	15,4%	76,9%	7,7%	100,0%
	FUERTE	F	2	13	6	21
		%	9,5%	61,9%	28,6%	100,0%
	MUY	F	0	2	6	8
	FUERTE	%	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Total		F	4	25	13	42
		%	9,5%	59,5%	31,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia con SPSS

De la tabla 19 del 100 % de la motivación extrínseca el 15,4% es débil y regular en desempeño laboral , 76,9 % es débil y alto en desempeño laboral , 7,7% es débil y muy alto en desempeño laboral , del 100% de motivación extrínseca el 9,5 % es débil y regular en desempeño laboral , 61,9% es fuerte y alto en desempeño laboral , 28,9% es fuerte y muy alto en desempeño laboral , del 100% de motivación extrínseca el 25,0% es muy fuerte y regular en desempeño laboral , 75,0% es muy fuerte y alto en desempeño laboral .

Tabla 20: Prueba de χ^2 entre Motivación Extrínseca y variable Desempeño Laboral

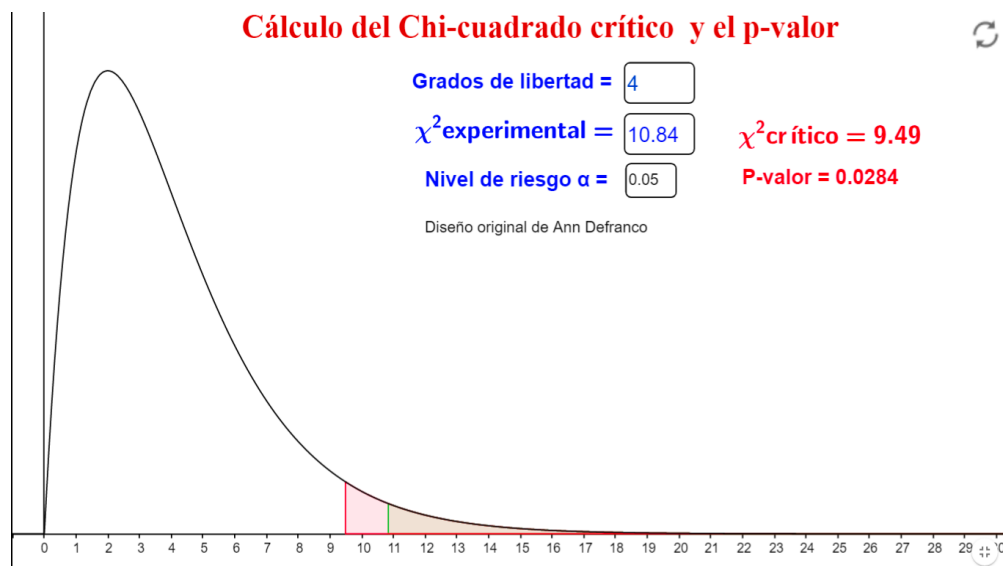
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,839 ^a	4	,028
Razón de verosimilitud	11,472	4	,022
Asociación lineal por lineal	8,686	1	,003
N de casos válidos	42		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,76.

En la tabla 20 el χ^2 de Pearson (10,839^a) valor calculado , es mayor al χ^2 tabla con 4° de libertad (9,4877) , por lo que rechazamos la H0 y se acepta la H1 por lo que se acepta que si existe relación entre la D2 V1 con la V2 , por lo que damos respuesta a nuestra hipótesis específica 2 ,

Existe relación entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC , Cusco 2022, el nivel de significancia bilateral es 0,028 el cual es menor al 0,05 .

Gráfico 11 : χ^2 de aceptación de relación de D2V1 Y V2



4.2.2.3 : Hipótesis Específica 3

H1 : Existe relación entre motivación de poder y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022

H0: No existe relación entre motivación de poder y desempeño laboral de los

trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022

El criterio que se utilizará para la aceptación de nuestra Hipótesis será :

- Si el valor de χ^2_c es mayor al valor de χ^2_t se aceptara la H1 y se rechaza la H0
- Si el valor de χ^2_t es mayor al valor de χ^2_c se aceptara la H0 y se rechaza la H1

Con un nivel de significancia de 0,05%

χ^2 de Pearson de 0,000 < 0,05

Tabla 21: *Tabla de contingencia de motivación de poder y desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL			
			REGULAR	ALTO	MUY ALTO	Total
MOTIVACIÓN DE PODER	DÉBIL	f	2	3	0	5
		%	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%
	FUERTE	f	2	21	3	26
		%	7,7%	80,8%	11,5%	100,0%
	MUY FUERTE	f	0	1	10	11
		%	0,0%	9,1%	90,9%	100,0%
	Total	f	4	25	13	42
		%	9,5%	59,5%	31,0%	100,0%

Fuente : Elaboración propia con SPSS

De la tabla 21 del 100% de la motivación de poder el 40% es débil y regular en desempeño laboral, 60% es débil y alto en desempeño laboral , del 100% de motivación de poder el 7,7% es fuerte y regular en desempeño laboral , 80,8% es fuerte y alto en desempeño laboral , 11,5 % es fuerte y muy alto en desempeño laboral , del 100 de motivación de poder el 9,1% es muy fuerte y alto en desempeño laboral , 90,9% es muy fuerte y muy alto en desempeño laboral.

Tabla 22: *Prueba de χ^2 entre Motivación de Poder y variable Desempeño Laboral*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,176 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	29,622	4	,000
Asociación lineal por lineal	20,623	1	,000
N de casos válidos	42		

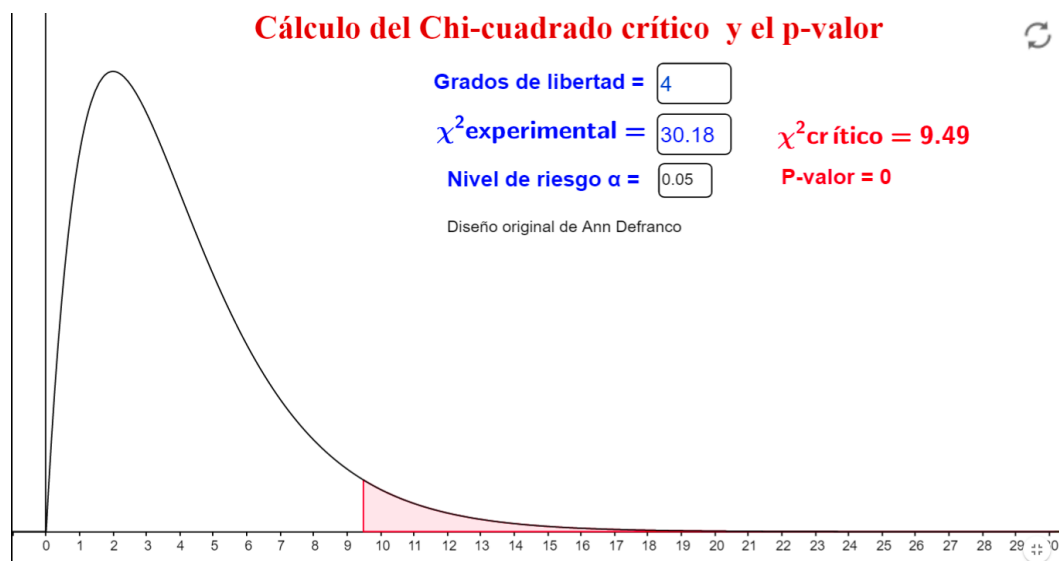
a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,48.

En la tabla 22 el χ^2 de Pearson (30,176^a) valor calculado , es mayor al χ^2 tabla con 4° de libertad (9,4877) , por lo que rechazamos la H0 y se acepta la H1 por lo que se

acepta que si existe relación entre la dimensión 3 y la variable 2 de estudio, por tanto damos respuesta a nuestra hipótesis específica 3 .

Existe relación entre Motivación de poder y Desempeño Laboral de los trabajadores de Buros Principal Partners SAC, Cusco 2022, el nivel de significancia bilateral es 0,00 el cual es menor al 0,05 .

Gráfico 12 χ^2 de aceptación de relación de D3V1 Y V2



V . DISCUSIÓN

En la presente investigación se realizó la prueba de la Hipótesis General , donde se concluye que si existe una relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Outsourcing buro Principal Partners Cusco 2022. Esta se confirma dado el resultado del χ^2 de Pearson obteniendo como resultado , Pearson (19,132a) valor calculado , es mayor al χ^2 tabla ,con una significancia de 0,001 el cual es menor al 0,05, a mayor motivación mejor desempeño laboral en los trabajadores del Outsourcing buro Principal Partners Cusco 2022 . El descubrimiento se confirma con la tesis de Flores , Yataco (2021) que tituló “Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Agencia San Vicente de la Caja Municipal Ica , Cañete 2021”, existe una correlación positiva entre motivación y desempeño laboral , el cual es nivel de significancia fue de 0.001, así mismo Domínguez (2018) en la tesis “ Motivación y desempeño laboral del personal del restaurante la canasta independencia 2017”, Existe relación significativa y positiva entre motivación y desempeño laboral del personal, se obtuvo como coeficiente de correlación ($\rho = 0,817$) .

Con respecto a la Hipótesis Específica 1 se concluye que si existe relación entre Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC. el χ^2 de Pearson (18,017a) valor calculado , es mayor al χ^2 tabla ,el nivel de significancia es 0,01 el cual es menor al 0,05 , por lo que llegamos a la conclusión que a mayor motivación intrínseca el desempeño laboral es mejor. El descubrimiento se afirma con Linares (2017) que tituló “motivación y Desempeño laboral en el centro de salud la Huairona 2017 ”, existe una relación significativa alta entre motivación intrínseca y desempeño laboral , significancia bilateral $p=0.000$ menor a 0.05 , ($\rho =0,783$) , igualmente Velázquez , Gutiérrez , Larico , Guevara y Mendoza (2017) en su tesis “ Motivación intrínseca y Desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD de Puerto Maldonado” ,quienes concluyen que existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores los cuales muestran una correlación directa fiable que alcanza un índice de 0.873 del χ^2 con una significancia menor al 5% .

Asimismo la Hipótesis Específica 2 donde se concluye que si existe relación entre

motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC. χ^2 de Pearson (10,839a) valor calculado , es mayor al χ^2 tabla, el nivel de significancia es 0,028 el cual es menor al 0,05 por lo que mencionaremos que si existe relación entre la variable motivación extrínseca y el desempeño laboral . El resultado se afirma con la tesis de Linares (2017) “Motivación y Desempeño laboral en el centro de salud la Huairona 2017”, existe una relación significativa alta entre motivación extrínseca y desempeño laboral , significancia bilateral $p=0.000$ menor a 0.05 , ($\rho =0,743$) .

Igualmente la Hipótesis Específica 3 de concluye que existe relación entre motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC. χ^2 de Pearson (30,176a) valor calculado , es mayor al χ^2 tabla , el nivel de significancia es 0,00 el cual es menor al 0,05 . El hallazgo se afirma con la tesis de Cueva(2018) “Estudio de la teoría de motivación de McClellan y el Desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bombos de Javier Prado 2018”, existe una relación significativa entre la motivación de poder y desempeño laboral ,de los colaboradores de Bombos en la tienda de Javier Prado con una correlación $\rho =15,9$ %.

VI. CONCLUSIONES

Como objetivo general, se estableció que existe relación entre Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners Cusco 2022. Según los resultados obtenidos en el χ^2 de Pearson (19,132a) valor calculado , con una significancia de 0,001 que es menor al 0,05.

Con respecto al objetivo específico 1 se estableció que existe relación entre Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral de los trabajadores de Buros Principal Partners SAC , Cusco 2022. el χ^2 de Pearson (18,017a) valor calculado, el nivel de significancia es 0,01 que es menor al 0,05 .

Se estableció en el objetivo específico 2 que existe relación entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC , Cusco 2022 el χ^2 de Pearson (10,839a) valor calculado , el nivel de significancia es 0,028 que es menor al 0,05 .

Con respecto al objetivo específico 3 se estableció que existe relación entre Motivación de Poder y Desempeño Laboral de los trabajadores de Buros Principal Partners SAC , Cusco 2022 , el χ^2 de Pearson (30,176a) valor calculado , el nivel de significancia es 0,00 el cual que es menor al 0,05 .

VII . RECOMENDACIONES

La presente investigación nos demuestra cuan importante es la Motivación para el Desempeño Laboral , por lo que se realiza las siguientes recomendaciones .

Primero : En la presente investigación se demostró que existe relación positiva entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Outsourcing Buro Principal Partners por lo que se recomienda continuar con las capacitación , retroalimentaciones , reconocimientos , mencionar línea de carrera y así incrementar el desempeño laboral de los trabajadores y mantener la buena relación.

Segundo : Se recomienda mantener la relación positiva de motivación intrínseca de acuerdo a los resultados obtenidos se sugiere , que se mantenga el sentido de responsabilidad , buen clima laboral , capacitación constante y tener en cuenta la importancia que tiene que todos los trabajadores conozcan sus funciones por ello es muy importante que se realice capacitaciones y retroalimentación tanto en trabajadores nuevos como antiguos .

Tercero : se recomienda seguir con los reconocimientos por parte del empleador para mostrar interés a inicios de mes , agregar como estrategia de motivación bonos y beneficios que así incentiven a los trabajadores y puedan desempeñarse de mejor manera en su trabajo y no haya mucha rotación de personal , de acuerdo a los resultados obtenidos entre motivación extrínseca y desempeño laboral los cuales dieron como resultado que la relación es positiva , se sugiere mejorar la afiliación que hay con los trabajadores por la empresa para así evitar la rotación de personal .

Cuarto : Se recomienda motivarlos con respecto a la línea de carrera ya que ellos desean en algún momento influir y crecer profesionalmente en su entorno dentro de la empresa como también dentro de la empresa a la que ellos brindan servicio , de acuerdo a los resultados obtenidos entre motivación de poder y su relación con el desempeño laboral se obtuvo resultado muy positivos , ya que se observó que nuestra población de estudio tiene necesidad de triunfo

REFERENCIAS

- Amador , A. (2017) Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Universitaria LIANL
- Alan y Cortez (2017) Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica : <https://vbook.pub/documents/procesos-y-fundamentos-de-la-investigacion-cientifica-m26drqrn81o7>
- Alles (2017) Desarrollo del talento humano , edición 2017
<https://es.scribd.com/read/441911876/Desarrollo-del-talento-humano-Basado-en-competencias>
- Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev. Alerg Máx. 2016;63(2):201-206
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Burga , Wiese (2018) Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque 2018
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGu isela_WieseEslavaSandra.pdf.....
- Cadena(2019) La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Campbell, J. & (2015) La Modelización y Evaluación de Desempeño Laboral . Revisión Anual de Psicología Organizacional y Comportamiento Organizacional
- Carrasco , S. (2017) Metodología de la investigación científica , Pautas metodológicas para diseñar y evaluar el proyecto de investigación . Lima – San Marcos
- CEUPE (2021) Los Outsourcing
<https://www.ceupe.mx/blog/que-es-el-outsourcing.html>
- Cueva (2018) Tesis “Estudio de la teoría de Motivación de McClellan y el Desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembos en la tienda de Javier Prado ”
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4341>

- Chávez (2015) Libro Diccionario de Recursos Humanos : Técnicas organizacionales y teorías administrativas
<https://es.pdfdrive.com/diccionario-de-recursos-humanos-t%C3%A9cnicas-organizacionales-y-teor%C3%ADas-administrativas-d176382312.html>
- Chiang y San Martín (2015) Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano :
 (PDF) Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano (researchgate.net)
- Chiavenato , I . (2014) Comportamiento Organizacional : La dinámica del éxito en las organizaciones. Mexico McGraw- Hill Interamericana
- Dessier, G & (2011) Administración de Recursos Humanos . Mexico : Pearson
- Diario el Peruano (2014) Artículo Gerencia y Liderazgo
<https://elperuano.pe/noticia/24029-medir-el-desempeno-laboral-genera-mejoras-y-mas-beneficios>
- Domínguez (2018) Tesis Motivación y desempeño laboral del personal del restaurant Las Canastas del distrito de Independencia, 2017”
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23250>
- Enríquez, P. (2014) Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión . Universidad Montemorelos México
- Fajardo, R. (2014) La inteligencia Emocional y Desempeño laboral de las teleoperadoras de Essalud en línea . Universidad Cesar Vallejo
- Fischman, D (2014) Motivación 360 . Lima Planeta Perú S.A
- Francisco (2013) Encuesta de Gallup sobre el impacto del compromiso de los empleados :
<https://www.circulodirectivosalicante.com/blog/el-compromiso-de-los-empleados-el-desarrollo-profesional-8>
- Hernández , Lozada y Anzola (2017) libro Administración de Recursos Humanos , la arquitectura estratégica de las organizaciones.
<https://infolibros.org/pdfview/7082-administracion-de-recursos-humanos-gladys-hernandez-brenda-lozada-y-ana-anzola/>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) Metodología de la investigación enfoque cuantitativo
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hernández, Fernández y Baptista (2014) Metodología de la investigación diseño no experimental
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- López y Fachelli (2015) Metodología de la investigación Social Cuantitativa -técnicas e instrumentos pág. (5)
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/131468/metinvsocuan_cap3-5a2015.pdf
- Lozada (2014) Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. CienciAmérica
<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30>
- Linares (2017) Tesis “Motivación y Desempeño laboral en el centro de salud la Huairona ”
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1
- Napolitano (2017) Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble
https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Perret (2016) Libro el Secreto de la Motivación
 El+Secreto+de+La+Motivación+WEB.pdf (squarespace.com)
- Reeve, J. (2010) Motivación y emoción . Mexico : McGraw- Will
- Reynaga, Y. (2015) Motivación y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha . Universidad José María Arguedas. Andahuaylas
- Robbins, S. & (2014) . Administracion .Mexico .Pearson
- Rus (2020) Nivel correlacional 08 de diciembre, 2020 *Investigación correlacional*. Economipedia.com
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Rus (2021) 05 de febrero, 2021 *Investigación descriptiva*. Economipedia.com
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva%20analiza%20las,medidas%20de%20posici%C3%B3n%20o%20dispersi%C3%B3n.>

Sum Mazariegos (2015) Motivación y Desempeño laboral (Estudio realizado con el personal de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)
Sum-Monica-with-cover-page-v2.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)

Santos(2017) Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS,
<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Soto (2019) La Motivacion y su relacion con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa sentinel Peru SAC

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1509/2018_ADYDE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sung -il Kim (2013) Articulo sobre la Motivación como se genera , mantiene y regula.
<https://nkineuropsicologia.com/motivacion-como-se-genera-mantiene-y-regula/>

Velázquez , Gutiérrez , Larico , Guevara , Mendoza (2017) Tesis “ Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD de Puerto Maldonado ”

<https://journal.ceprosimad.com/index.php/ceprosimad/article/view/57>

Tóala, Álvarez, Osejos, Quiñones, Soledispa, Pionce y Caicedo(2017)

<https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA48&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiXg4KQntX1AhUQlBkGHaeBDU04RhC7BXoECAEQCQ#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>

Yataco (2018) Tesis “Motivacion y Desempeño laboral de los colaboradores de la Agencia San Vicente de la Caja Municipal Ica, Cañete 2021

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66254?locale-attribute=es>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
MOTIVACIÓN	Napolitano (2014) define como motivación a la expresión de los motivos que inducen a una persona a realizar determinada acción , donde desde el punto de vista Psicológico se puede definir como la agrupación de factores dinámicos que impulsan a una persona a realizar una actividad nos dice que la motivación fundamentalmente tiene dos funciones los cuales son activar y dirigir comportamientos específicos , cuando nos referimos a activar se entiende al elemento energético de activación de la motivación .	La variable motivación será medida mediante un cuestionario , donde se utilizo la escala de likert considerando las dimensiones de la mismo como son la Motivacion Intrinseca y la Motivacion Extrinseca	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Sentido de Responsabilidad	1	ORDINAL
				Satisfaccion laboral	2	
				valores	3	
				Capacitacion	4	
				Interes	5	
			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Sueldo	6 y 7	
				Condicion de trabajo	8	
				Beneficios	9	
				Reconocimientos	10	
			MOTIVACIÓN DE PODER	Identidad laboral	11	
				influir en su entorno	12 y 13	
	Necesidad de triunfo	14 ,15 y 16				

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	Alles (2017) , Indican que el desempeño laboral es el comportamiento de los empleados para el logro de un objetivo común , nos dice que un óptimo desempeño en equipo donde hay compañerismo , respeto y consideración del desempeño de otros son elementos fundamentales para un buen desempeño.	La variable desempeño laboral sera nedia en un cuestionario ,donde se considerara las dimensiones de resultados , comportamiento y habilidades que son las que suman a la productividad y resultados de las organizaciones	Comportamiento	Iniciativa	17	ORDINAL
				Liderazgo	18	
				compromiso	19	
			Resultados	Calidad de trabajo	20	
				Cantidad de trabajo	21	
				Cumplimento de plazo	22	
			Habilidades	Trabajo en Equipo	23	
				Conocimiento de puesto	24	
				Productividad	25 y 26	

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBEJTIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema general	Objetivo general	Hipotesis general	MOTIVACION	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Sentido de Responsabilidad
¿Cómo se relacionan la motivacion con el desempeño laboral de los trabjadores de Buro Principal Parners SAC Region Cusco ?	Establecer la relacion entre la motivacion y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Parners SAC Region CUSCO ?	Existe relacion entre motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Parners SAC Cusco 2022?			Satisfaccion laboral
Problema especifico	Objetivo especificos	Hipotesis especifica			valores
					Capacitacion
¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral Buro Principal Parners SAC?	Establecer la relacion entre motivación intrínseca y el desempeño laboral Outsourcing Buro Principal Parners SAC Cusco.	Existe relación entre motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Parners SAC		MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Sueldo
¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Parners SAC	Establecer relacion entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del Outsourcing Buro	Existe relación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Parners SAC			Condicion de trabajo
¿Como se relaciona la motivación de poder con el desempeño laboral de los trabajadores de Buro principal Parners?	Establer la relación entre motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Parners SAC	Existe relación entre motivación de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Parners SAC			Beneficios
Tipo y Diseño de investigacion	Poblacion	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	DESEMPEÑO LABORAL	COMPORTAMIENTO	Influir a su entorno
Tipo aplicada	Poblacion estara conformada por 42 trabajadores de Buro Principal Parners SAC Cusco 2022	se utilizara la encuesta y el instrumento sera el cuestionario			Necesidad de triunfo
Enfoque cuantitativo				RESULTADOS	Iniciativa
Diseño no experimental					Liderazgo
corte transversal					compromiso
UNIDAD DE ANALISIS	Trabajadores de Buro Principal Parners SAC Cusco 2022				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC-Cusco 2022”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Motivación Intrínseca						
1	Cumples responsablemente con tus obligaciones	x		x		x	
2	Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo	x		x		x	
3	Siente que en su centro de trabajo le enseñan con ejemplo los valores	x		x		x	
4	Cuentas con capacitación constante en temas relacionados a sus funciones	x		x		x	
5	Su superior lo felicita cuando realiza bien su trabajo y lo motiva a seguir logrando sus funciones	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2						
	Motivación Extrínseca						
6	Existen incentivos económicos cuando cumples tu objetivo	x		x		x	
7	Consideras que tu remuneración es justa de acuerdo al trabajo que realizas	x		x		x	
8	Consideras que las instalaciones e infraestructura son adecuadas para cumplir tu trabajo	x		x		x	
9	Sueles programar tus días libres o vacaciones con tus superiores	x		x		x	
10	Recibes premios o te dan algún diploma por llegar a tu meta	x		x		x	
11	Recomendarías esta empresa para trabajar	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3						
	Motivación de poder						

12	Cuándo aportas con alguna opinión que favorece al equipo la toman en cuenta	x		x		x	
13	Consideras que el trabajo que realizas es óptimo , tanto que te gustaría que lo repliquen	x		x		x	
14	Te interesa el crecimiento en la línea de carrera dentro de esta empresa	x		x		x	
15	Conoces los procesos de ascensos de la empresa	x		x		x	
16	Consideras que la empresa te brinda la oportunidad profesional de realizar línea de carrera	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Comportamiento						
17	Sueles proponer ideas que ayudan a mejorar los resultados en tu empresa	x		x		x	
18	Consideras que la persona que lidera tu equipo es consecuente con lo que dice	x		x		x	
19	Aportas nuevas ideas para así poder mejorar la productividad de tu empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Resultados						
20	Participas activamente en las capacitaciones que te brindan para mejorar resultados	x		x		x	
21	Consideras que mes a mes cumples con los objetivos que te pone la empresa	x		x		x	
22	Consideras que el tiempo que te dan para el cumplimiento de tus objetivos es el adecuado	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
	Habilidades						
23	Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos	x		x		x	

24	Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera	x		x		x	
25	Consideras que el trabajo que realizas ayuda a la rentabilidad de la empresa	x		x		x	
26	Sientes que has desarrollado mas destrezas que tus compañeros	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Eliana Perez Ruibal Regalado DNI:15427987

Especialidad del validador: Mg. Docencia Universitaria

21 de febrero del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC- Cusco 2022”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Motivación Intrínseca						
1	Cumples responsablemente con tus obligaciones	x		x		x	
2	Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo	x		x		x	
3	Siente que en su centro de trabajo le enseñan con ejemplo los valores	x		x		x	
4	Cuentas con capacitación constante en temas relacionados a sus funciones	x		x		x	
5	Su superior lo felicita cuando realiza bien su trabajo y lo motiva a seguir logrando sus funciones	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2						
	Motivación Extrínseca						
6	Existen incentivos económicos cuando cumples tu objetivo	x		x		x	
7	Consideras que tu remuneración es justa de acuerdo al trabajo que realizas	x		x		x	
8	Consideras que las instalaciones e infraestructura son adecuadas para cumplir tu trabajo	x		x		x	
9	Sueles programar tus días libres o vacaciones con tus superiores	x		x		x	
10	Recibes premios o te dan algún diploma por llegar a tu meta	x		x		x	
11	Recomendarías esta empresa para trabajar	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3						
	Motivación de poder						

12	Cuando aportas con alguna opinión que favorece al equipo la toman en cuenta	x		x		x	
13	Consideras que el trabajo que realizas es óptimo, tanto que te gustaría que lo repliquen	x		x		x	
14	te interesa el crecimiento en la línea de carrera dentro de esta empresa	x		x		x	
15	Conoces los procesos de ascensos de la empresa	x		x		x	
16	Consideras que la empresa te brinda la oportunidad profesional de realizar línea de carrera	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Comportamiento						
17	Sueles proponer ideas que ayudan a mejorar los resultados en tu empresa	x		x		x	
18	Consideras que la persona que lidera tu equipo es consecuente con lo que dice	x		x		x	
19	Aportas nuevas ideas para así poder mejorar la productividad de tu empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Resultados						
20	Participas activamente en las capacitaciones que te brindan para mejorar resultados	x		x		x	
21	Consideras que mes a mes cumples con los objetivos que te pone la empresa	x		x		x	
22	Consideras que el tiempo que te dan para el cumplimiento de tus objetivos es el adecuado	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
	Habilidades						
23	Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos	x		x		x	

24	te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera	x		x		x	
25	Consideras que el trabajo que realizas ayuda a la rentabilidad de la empresa	x		x		x	
26	Sientes que has desarrollado mas destrezas que tus compañeros	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárata Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

” Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal
Partners SAC Cusco 2022”

”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Motivación Intrínseca	√		√		√	
1	¿Cumples responsablemente con tus obligaciones ?	√		√		√	
2	¿Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo ?	√		√		√	
3	¿Siente que en su centro de trabajo le enseñan con ejemplo los valores ?	√		√		√	
4	¿Cuentas con capacitación constante en temas relacionados a sus funciones?	√		√		√	
5	¿Su superior lo felicita cuando realiza bien su trabajo y lo motiva a seguir logrando sus funciones?	√		√		√	
	DIMENSIÓN 2						
	Motivación Extrínseca						
6	¿Existen incentivos económicos cuando cumples tu objetivo?	√		√		√	
7	¿Consideras que tu remuneración es justa de acuerdo al trabajo que realizas ?	√		√		√	
8	¿Consideras que las instalaciones e infraestructura son adecuadas para cumplir tu trabajo?	√		√		√	
9	¿Sueles programar tus días libres o vacaciones con tus superiores ?	√		√		√	

10	¿Recibes premios o te dan algún diploma por llegar a tu meta ?	√		√		√	
11	¿Recomendarías esta empresa para trabajar ?	√		√		√	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Motivación de poder						
12	¿ Cuándo aportas con alguna opinión que favorece al equipo la toman en cuenta ?	√		√		√	
13	¿Consideras que el trabajo que realizas es óptimo , tanto que te gustaría que lo repliquen ?	√		√		√	
14	¿te interesa el crecimiento en la línea de carrera dentro de esta empresa?	√		√		√	
15	¿Conoces los procesos de ascensos de la empresa ?	√		√		√	
16	¿Consideras que la empresa te brinda la oportunidad profesional de realizar línea de carrera ?	√		√		√	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Comportamiento						
17	¿Sueles proponer ideas que ayudan a mejorar los resultados en tu empresa?	√		√		√	
18	¿Consideras que la persona que lidera tu equipo es consecuente con lo que dice?	√		√		√	
19	¿Aportas nuevas ideas para así poder mejorar la productividad de tu empresa ?	√		√		√	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Resultados						
20	¿Participas activamente en las capacitaciones que te brindan para mejorar resultados?	√		√		√	
21	¿Consideras que mes a mes cumples con los objetivos que te pone la empresa ?	√		√		√	
22	¿Consideras que el tiempo que te dan para el cumplimiento de tus objetivos es el adecuado?	√		√		√	

	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
	Habilidades						
23	¿Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos ?	√		√		√	
24	¿te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera ?	√		√		√	
25	¿Consideras que el trabajo que realizas ayuda a la rentabilidad de la empresa?	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia Proba*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de**
corregir [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. *López Landauro Rafael Arturo* DNI: *0827320*
23 – II – 2022

Especialidad del validador: *Gestión de Organizaciones*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

