



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
COMPANY ELECTRIC SAC - TUMAN, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Tapia Preciado Raquel Suguey

<https://orcid.org/0000-0002-7016-2211>

Asesor:

Dr. Mego Nuñez Onesimo

<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC -
TUMAN, 2021**

Asesor (a): Dr. Mego Nuñez Onesimo Firma

Presidente (a) Dr. Mego Nuñez Onesimo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera, Abraham José Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo, Sandra Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC - TUMAN, 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Tapia Preciado Raquel Sugey	DNI: 71448536	
-----------------------------	---------------	---

Pimentel, 5 de Abril de 2023

DEDICATORIA

A mi padre Eduardo Tapia Barboza, mi madre Jenny Preciado Alanuca; por ayudarme en mi día a día emocionalmente, por sus sabios consejos que me han servido de fortaleza para seguir saliendo adelante, por los valores que me vienen inculcando para mi vida profesional; más que todo gracias a ellos soy lo que soy ahora, a mi hermana Sayhuri Rakell Tapia Preciado, por ser mi gran motivación; por quien lucho para ayudarla ser una profesional, y siga mis pasos.

A mi ángel que, desde el cielo, me protege, me guía y me da el valor para seguir adelante.

Es por mis padres, mi hermana y mi ángel; soy lo que soy ahora. Los amo con toda mi vida.

Bach. Tapia Preciado Raquel Sugey

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ayudarme a cumplir este primer objetivo, que es terminar mi carrera profesional, por darme las fuerzas necesarias para poder enfrentar cada obstáculo que se me presentada en el camino durante la vida universitaria, y agradecerle por la vida que me ha brindado para llegar hasta este punto.

A mi padre, por trabajar muy fuerte para lograr hacerme una profesional, y nunca se rindió a pesar de los obstáculos que el venía enfrentando.

A la persona que me apoyo incondicionalmente; que estuvo cuando más lo necesitaba, en cada paso de cada etapa distinta que yo afrontaba, por el apoyo mutuo de ambos.

A mis dilectos jurados por el interés, motivación, apoyo y valiosas críticas, necesarios para la realización de esta investigación.

Bach. Tapia Preciado Raquel Sugey

RESUMEN

El presente estudio titulado “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021” cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021, empleando una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, con una población de 18 colaboradores, y una encuesta como técnica de recolección de datos, logrando tener como resultados que la motivación está en un nivel medio con el 50% y alto con el 22,2% y el desempeño laboral está en un nivel medio con el 50% y alto con el 22,2%, con ello se concluyó que de acuerdo con el coeficiente de Pearson, existe una correlación bilateral de $r= 0,998$, lo que apoyó para determinar la relación positiva altamente significativa en las dos variables estudiadas, demostrando así que Company Electric SAC, al mantener a sus colaboradores altamente motivados, el desempeño laboral de los mismos incrementará. Además, se encontró un Sig. bilateral $0,000 < 0,05$

Palabras Clave: Intrínseco, extrínseco, eficiencia, eficacia, productividad.

ABSTRACT

The present study entitled "Motivation and job performance of employees of the company Company Electric SAC - Tuman, 2021" whose general objective was to determine the relationship between motivation and job performance of employees of the company Company Electric SAC - Tuman, 2021, using a methodology of quantitative approach, descriptive-correlational type, with non-experimental design, with a population of 18 employees, and a survey as a data collection technique, achieving as results that motivation is at a medium level with 50% and high with 22.2% and work performance is at a medium level with 50% and high with 22.2%, with this it was concluded that according to Pearson's coefficient, there is a bilateral correlation of $r= 0,998$, which supported to determine the highly significant positive relationship in the two variables studied, thus demonstrating that Company Electric SAC, by keeping its employees highly motivated, their work performance will increase. In addition, a bilateral sig. $0.000 < 0.05$ was found.

Key words: Intrinsic, extrinsic, efficiency, effectiveness, productivity.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.3.1. Motivación	25
1.3.2. Desempeño laboral.....	28
1.4. Formulación del Problema.....	32
1.4.1. Problema general	32
1.4.2. Problemas específicos.....	32
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	33
1.7.1. Objetivos General	33
1.7.2. Objetivos Específicos	33
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	34
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	34
2.2. Población y muestra.....	35
2.3. Variables, Operacionalización.....	36
2.3.1. Variables.....	36
2.3.2. Operacionalización	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	40

2.6. Aspectos éticos	40
2.7. Criterios de Rigor científico.	41
III. RESULTADOS	42
3.1. Tablas y Figuras.....	42
3.2. Discusión de resultados	53
3.3. Aporte científico	57
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
4.1. Conclusiones.....	65
4.2. Recomendaciones.....	66
REFERENCIAS.....	67
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. V. independiente: Motivación	37
Tabla 2. V. independiente: Desempeño laboral.	38
Tabla 3. Validación de expertos.....	39
Tabla 4. Prueba de confiabilidad de motivación.....	40
Tabla 5. Prueba de confiabilidad de desempeño laboral	40
Tabla 6 Datos generales.....	42
Tabla 7 Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos	44
Tabla 8 Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos	45
Tabla 9 Variable Motivación.....	46
Tabla 10 Dimensión 01: Eficacia.....	47
Tabla 11 Dimensión 02: Eficiencia.....	48
Tabla 12 Dimensión 03: Productividad	49
Tabla 13 Variable Desempeño laboral.....	50
Tabla 14 Pruebas de normalidad.....	51
Tabla 15 Tabla cruzada entre Motivación vs. Desempeño laboral.....	52
Tabla 16. Reuniones de trabajo	60
Tabla 17. Capacitaciones.....	61
Tabla 18. Celebración de onomásticos.....	62
Tabla 19. Presupuesto.....	63
Tabla 20 Ingresos y egresos.....	64
Tabla 21 Beneficio-costos.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Datos generales	43
Figura 2 Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos.....	44
Figura 3 Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos.....	45
Figura 4 Variable Motivación	46
Figura 5 Dimensión 01: Eficacia	47
Figura 6 Dimensión 02: Eficiencia	48
Figura 7 Dimensión 03: Productividad.....	49
Figura 8 Variable Desempeño laboral	50
Figura 9 Gráfico de dispersión de variable motivación vs. Desempeño laboral	51
Figura 10 Aplicación de encuesta a colaborador.....	96
Figura 11 Conformidad de aplicación de encuesta a colaborador.....	96
Figura 12 Aplicación de encuesta a colaborador.....	97
Figura 13 Aplicación de encuesta a colaboradora.....	97

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Con el contexto internacional, se encontró que a nivel mundial y en especial las empresas en Ecuador vienen adoptando diversos cambios para adaptarse a las nuevas tendencias del mercado, no obstante, son muy pocas las que tienden a implementar nuevas estrategias para mantener motivado a su talento humano y logren cumplir con sus tareas asignadas, ya que sus actividades que realizan no son compensadas ni valoradas, creando que no se sientan satisfechos y minimizando su desempeño laboral en la empresa; (Bohórquez et al., 2020, p. 386).

Asimismo, se observa que últimamente en las empresas de Ecuador crece el interés por mejorar las condiciones laborales, sin embargo, hasta el momento no se ha tenido conciencia de que la remuneración no es el único factor para motivar al personal, sino también es de vital importancia que se preste atención a las necesidades de los colaboradores, mostrarles incentivos no monetarios como las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, reconocimiento por su buen desempeño; que les permita sentir que son importantes para la empresa y en base a ello puedan desarrollarse laboralmente mostrando un buen desempeño laboral, (Manjarrez et al., 2020, p. 360).

Por su parte, Mora y Mariscal (2019) afirman que las empresas en México tienden a recurrir a diversos medios para el cumplimiento de sus objetivos, dando una mayor importancia a su talento humano para mantenerlos motivados y poder determinar su desempeño laboral, sin embargo, algunas empresas de dicho país se encuentran enfermas económicamente y no son tan eficientes, teniendo colaboradores que no están motivados ni satisfechos con su labor que realizan, por lo que su desempeño laboral disminuye y solo esperan una mejor propuesta laboral, para dejar la empresa donde laboran actualmente, (p. 3).

De la misma manera las empresas chilenas se encuentran inmersas a un mundo más dinámico, ambiguo y globalizado, exigiendo comportamientos que den respuesta a las condiciones de incertidumbre alta y formalización laboral escasa. Por ende, no solo basta que los colaboradores tengan un buen desempeño, sino que se debe ir más allá, manteniéndolos motivados de manera

intrínseca, entregándoles reconocimientos por su buen desempeño, motivándolos a que trabajen en equipo, mostrándoles una buena comunicación entre jefe-colaborador, para que así se mejore el nivel de desempeño laboral, (Ramírez y Nazar, 2019, p. 795)

Por otro lado, Álvarez et al. (2018) indica que muchas empresas de Ecuador tienen la necesidad de mejorar su desempeño laboral con el fin de mejorar su competitividad para constituir un clima laboral bien consolidado, debido a que la actual sociedad se caracteriza por estar en cambios continuos de acuerdo a los avances de la globalización, por ende, las empresas deben impulsar al desarrollo de procesos generando mecanismos sistemáticos de innovación o adaptación tecnológica con el fin de propiciar mejoras continuas en el desempeño de cada colaborador, (p. 2).

Saber motivar a los colaboradores se está convirtiendo en factor de éxito para las empresas de Ecuador debido a que de ello depende la mayor productividad laboral, por ello tienden a invertir en grandes cantidades de dinero con la finalidad de aplicar diversas estrategias motivacionales para sus colaboradores. Sin embargo, obvian las necesidades de cada colaborador y es allí donde todo lo invertido fracasa, ya que las necesidades de los colaboradores son distintas y en algunos casos tienden a ser semejantes, por ello el proceso de motivación tiene que ser de acuerdo a las necesidades de los colaboradores, (Peña y Villón, 2018, p. 181).

Con el análisis nacional, se encontró que, en empresas peruanas, específicamente en Puno existe mucha rotación en los colaboradores, dejando ir a colaboradores muy valiosos y con gran experiencia; y reteniendo a colaboradores ineficientes, por tal motivo es necesario evaluar el desempeño laboral, como instrumento de gestión, con el fin de mejorar y ayudar de manera eficiente y eficaz al talento humano de las empresas, dando prioridad al desempeño profesional de cada colaborador, (Quispe, 2020, p. 3).

De la misma manera, existe gran preocupación en las empresas de Puno por intentar mantener buenos salarios y competitivos en los puestos laborales y poner atención a los distintos componentes de la motivación tanto no intrínsecos como extrínsecos, lo que genera un bajo desempeño laboral en los

colaboradores, por ende, los sistemas de compensación tienen que estar enfocados en la búsqueda de la satisfacción de los colaboradores, logrando establecer alianzas, es decir comprometiendo a los colaboradores con la empresa con el fin de mantenerlos motivados para su mejor desempeño, (Huanca, 2020, p. 13).

Por su parte, Torres y Delgado (2020) afirman que en el Perú muchas organizaciones cuentan con un número elevado de colaboradores; a pesar de ello gran parte posee un deficiente desempeño laboral, a causa de una escasa motivación que hay en las mismas, lo que afecta a más del 45% en su desempeño, debido a que un trabajador que no se encuentra motivado tendrá una negativa actitud para la organización, por lo que su desempeño laboral disminuye, por ende para mejorar lo mencionado las empresas necesitan implementar políticas motivacionales e incentivos que ayuden a que los colaboradores a ser más eficientes, eficaces, (p. 200).

Chávez et al. (2020) afirman que cuando un colaborador no se siente escuchado por su jefe inmediato, tiene un incompetente directivo que no lo motiva, que tiende a no tomar en cuenta sus tareas que realiza, ni recibe ningún elogio por su buen desempeño, sumado a ello la sobrecarga laboral y el no contar con los materiales indispensables para desempeñarse, genera que no esté motivado y demuestre un desempeño laboral bajo; todo lo antes mencionado tiende a darse en la mayoría de empresas en Perú, por ende es recomendable que las empresas traten de siempre motivar a sus colaboradores ya sea de manera monetaria o no monetaria, (p. 281).

Del mismo modo, en empresas de Madre de Dios, se ha observado que los colaboradores poseen altos niveles de desmotivación, debido a que su día laboral es extenso y su remuneración no satisface la labor realizada; asimismo no hay políticas que ayuden a promover el reconocimiento por el buen desempeño laboral, generando que se sientan descontentos y no se identifiquen con la empresa, por ende, las empresas deberían realizar charlas y talleres para que los colaboradores se sientan altamente comprometidos y motivados con sus actividades diarias que realizan, repercutiendo en su desempeño laboral con eficiencia y eficacia,(Puma, 2020, p. 46).

Solano (2018) encontró en que todas las empresas de Huánuco siempre hay un porcentaje de colaboradores que están desmotivados, así sea pequeño el porcentaje, lo que ocasiona que ese porcentaje por más pequeño que sea no se desempeñen de manera eficiente, eficaz y productivo, en base a ello las empresas de deberían de considerar aplicar diversas estrategias de motivación con el fin de optimizar el desempeño laboral de los colaboradores y de esta forma se compruebe que el talento humano es indispensable para el éxito empresarial, (p. 3).

Con respecto al análisis local la empresa Company Electric SAC, dedicada a instalaciones eléctricas industriales, comerciales y domiciliarias, venta de tableros eléctricos, paneles solares; instalaciones de electrobombas sumergibles y posos tubulares; consultoría y asesoramientos de proyectos, ubicada en Av. José Carlos Mariátegui Mz. 189 Lt. 29 – Tumán, a cargo del gerente general Alarcón Aguilar Boris Nahomi.

Hoy en día se observa que Company Electric, no motiva al 100% a sus colaboradores es decir no siempre se les hace un reconocimiento por su buen desempeño, pocas veces los incentiva a que puedan llevar cursos cortos que les ayuden a mejorar sus aprendizajes y a adquirir nuevos, tampoco les brindan capacitaciones para potenciar sus conocimientos; sin embargo, se sienten satisfechos con sus sueldos laborales ya que están de acuerdo al mercado laboral y se observa que sus condiciones laborales son favorables y buenas, es decir se observa una desmotivación intrínseca, pero una motivación extrínseca buena.

A causa de los factores intrínsecos, se muestra un bajo desempeño laboral de los colaboradores, lo que genera que no realicen sus actividades diarias con eficiencia, eficacia, ni sean tan productivos, por lo que Company Electric debe tener en cuenta que no solo basta con mantener a sus colaboradores con un buen sueldo y condiciones laborales, sino que se debe motivar de manera intrínseca, logrando satisfacer sus necesidades, y ayudándolos a crecer laboralmente y profesionalmente para el bien de la empresa ya que los colaboradores sentirán que se les toma en cuenta y que son importantes para la empresa y por ende se estarán más motivados y su desempeño laboral será óptimo.

Por ende, en la presente investigación se pretende conocer como la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Company Electric.

1.2. Trabajos previos.

Nivel internacional

Cabrera (2021) en su estudio ejecutado en Ecuador, sobre *“Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS”*, buscó determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal del Hospital General Babahoyo del IESS; para su desarrollo se empleó un enfoque de investigación cuantitativo, con diseño no-experimental de tipo descriptivo, con una población de 32 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta con su cuestionario como técnica e instrumento de recolección de datos respectivamente; de donde se obtuvo como resultados que el 50% estuvo en desacuerdo con su remuneración mensual; el 59,4% no recibe incentivos laborales; el 53,1% no reciben apoyo de su equipo de trabajo; el 59,4% no recibe muchas capacitaciones al año y el 34,4% su trabajo no le permite alcanzar su desarrollo y realización personal; logrando concluir que el desempeño laboral está asociado con diversos factores de motivación, tales como las bonificaciones, sueldos, horarios laborales y disposición laboral. Además, se logró identificar ciertos criterios como equipamientos, conocimientos de seguridad a los usuarios y estudios especializados, los mismos que ayudan a cumplir con los propósitos de la empresa de manera eficaz y eficiente.

Velásquez (2021) en su estudio ejecutado en Ecuador, sobre *“Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud, Guayaquil”*, averiguó los factores motivadores que inciden sobre el desempeño del centro en estudio; como parte de la metodología fue una investigación mixta, utilizando un diseño no experimental y descriptivo-correlacional, compuesto por 21 enfermeros y 11 colaboradores quienes formaron parte de la muestra, asimismo, se utilizaron tanto encuestas como entrevistas a los mismos para la recolección de datos. De dicho proceso se obtuvo como resultados que el 65,6% comparten los jefes inmediatos cada logro alcanzado por el área, el 42,7% considera que su cargo ejercido se estimulante

y significativo; el 78,1% es capacitado de manera constante y el 44,2% recibe de manera regular información sobre procedimientos, procesos y políticas en relación a su área laboral; logrando concluir que los factores que afectan la motivación en trabajadores son liderazgo, contexto, responsabilidad, logro, estima y sentido de pertenencia, siendo los elementos más importantes para el desempeño laboral del personal, es decir se logró demostrar que los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral.

Bermúdez (2021) en su estudio ejecutado en Ecuador, sobre *“La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí”*, tuvo como finalidad determinar cómo es que la motivación incide sobre el desempeño de los colaboradores; se llegó a utilizar un enfoque cuantitativo. Fueron 20 jefes quienes formaron parte de la población y a los cuales se procedió a aplicarles un cuestionario como instrumento seleccionado para recopilar datos importantes; como resultados se consiguió que un 43% se muestra satisfecho, sin embargo el 65% está en desacuerdo con las estrategias de motivación que reciben y el 85% considera que su ambiente laboral donde desempeñan sus tareas se constituye en un factor motivador, Logrando concluir que hay un grado de relación muy fuerte y positiva del 0,898 lo que significa que la motivación si se correlaciona con el desempeño de los colaboradores, además es evidenciada con el Sig. bilateral del 0.01 es decir a mejores estrategias motivacionales que se les brinde a los colaboradores, más elevado será el grado de desempeño, por ende se afirma que el desempeño laboral depende mucho de las estrategias de motivación.

Daza (2019) en su estudio ejecutado en Colombia, sobre cuál es la influencia que poseen los factores motivacionales sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores del Hospital San Rafael, La Guajira, su objetivo se centralizó en determinar el nivel de influencia de las variables seleccionadas para el estudio. La investigación se caracterizó por ser de enfoque cuantitativo, no experimental pero de tipo correlacional, aquí la población fue de 350 colaboradores a los cuales se procedió a encuestar, lográndose adquirir información relevante; en cuanto a los resultados se obtuvo que un 57% afirmó que sus labores le ayudan a desarrollarse íntegramente, el 43% considero que

la empresa siempre le reconoce su buen desempeño; el 94% siempre tiene interés por realizar bien sus labores y el 46% consideró que sus habilidades y conocimientos aplicados en su centro laboral siempre son bien remunerados; logrando concluir que la motivación intrínseca influye en la calidad de vida de los colaboradores ya que la mayoría afirmó que se encuentran en un ambiente laboral pasivo, que le ayuda a poder desarrollarse de forma integral, ayudando a facilitar la integración y cohesión de su equipo laboral , reconociendo sus capacidades y habilidades, con la finalidad de obtener un óptimo desempeño de cada actividad realizada, demostrando responsabilidad y compromiso por la organización.

Gordón (2018) en su estudio ejecutado en Ecuador, sobre *“La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en Ambato”*, buscó en poder determinar de qué manera es que la motivación influye en el desempeño de los colaboradores de la Cooperativa seleccionada; se trabajó con un enfoque cuantitativo, una investigación correlación y también con un diseño no experimental. Los objetos considerados para la muestra fueron 81 colaboradores a quienes se encuestó oportunamente, obteniendo así información esencial; de lo manifestado por los encuestados se obtuvo como resultados que el 35% consideró que la empresa siempre prioriza el bienestar de sus colaboradores, el 46% siempre recibe incentivos por su buen desempeño, el 44% siempre cuenta con los materiales, equipos y recursos, necesarios, suficientes y adecuados para desempeñarse con eficiencia y eficacia; y el 25% siempre recibe compensaciones extrínsecas que motivan su desempeño, logrando concluir que la motivación tiene una influencia con el desempeño laboral con un $r=0,082$ y un sig. bilateral del $0,047 < 0,05$ por ende se logró afirmar que, si se implementan estrategias de motivación, se tendrán mejoras positivas en el desempeño laboral. Es decir, a una mejor motivación existirá un mejor desempeño laboral.

Cruz (2018) en su estudio ejecutado en Ecuador, trató de determinar como el plan motivacional impacta en el desempeño laboral de los talentos de la empresa Klinnas S.A en Guayaquil; en la parte que concierne a la metodología se optó por usar un diseño no experimental, de tipo correlación y con un enfoque cuantitativo, asimismo, fueron 46 colaboradores quienes fueron encuestados y

por ende, formaron parte de la muestra, de donde se obtuvo como resultados que el 65% considera que su jefe no imparte un espíritu motivador, el 100% afirma que nunca se les entrega reconocimientos por su buen desempeño, el 89% no se siente cómodo en su centro laboral y el 74% dice nunca fomenta el compañerismo, en base a ello se logró concluir que se identificó los problemas principales que influyen en la desmotivación, ya que no se conoce lo que verdaderamente esperan los colaboradores de la empresa, por ende se debería crear un plan motivacional que ayude a mejorar el desempeño laboral que los colaboradores puedan tener un autodescubrimiento de su calidad y compromiso con la empresa y se pueda dominar sus destrezas y habilidades.

Nivel nacional

Andrade y Álvarez (2021) en su estudio ejecutado en Cajamarca, sobre *“Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de seguridad”*, se indagó sobre la relación entre las variables motivación y desempeño; en lo pertinente a metodología se caracterizó por usar un enfoque cuantitativo, un tipo correlacional y un diseño no experimental a la vez. Se estudió y encuestó a 50 colaboradores mediante la aplicación de cuestionarios; de donde se obtuvo como resultados que mediante el estadígrafo de Pearson, se encontró que la motivación se correlaciona con el desempeño laboral de manera positiva con un $r=0.283$ y con un sig. bilateral de 0,047, lo que significó que existe una correlación baja, además se encontró que el 98% presenta un alto nivel de motivación y el 92% presenta un alto nivel de desempeño laboral, logrando concluir que existe una relación baja positiva entre la motivación y el desempeño laboral afirmando que si la motivación disminuyera, los colaboradores bajarían su desempeño laboral, por otro lado si los colaboradores se sienten motivados, mejor será su desempeño en la empresa.

Norabuena (2019) en su estudio ejecutado en Huaraz, sobre *“Motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T&S”*, tuvo como propósito identificar los niveles en los que se encuentra tanto la motivación como el desempeño laboral en la empresa escogida. Por ello se empleó un enfoque cuantitativo, de correlación y con un diseño no experimental; además se trabajó unos 41 colaboradores como parte de la población, a los cuales se procedió a la aplicación de un cuestionario el cual permitió al investigador obtener información

selecta y de donde se obtuvo como resultados que el 68,3% siempre reciben un salario de acuerdo a sus funciones que desempeñan, el 41,5% siempre puede hablar con gran facilidad, ya que es escuchado y se toma en cuenta cada opinión que da, sin embargo el 70,7% afirma que no existe un programa de incentivos y el 65,% siempre emplea los recursos menos posibles de lo previsto para desempeñar sus funciones. Se logró concluir que el nivel de motivación del colaborador es en parte aceptable y tiene un impacto positivo en el desempeño laboral. De manera similar, el desempeño del colaborador es en parte bueno, pero necesita ser mejorado en la motivación estratégica para que se pueda mejorar y así los empleados se desempeñan mejor.

Osorio (2018), en su investigación sobre “Motivación laboral y desempeño organizacional de los colaboradores en Standford SAC Industrial Company” realizada en Lima, trató de determinar la relación entre la motivación laboral de los colaboradores y el desempeño organizacional en Stanford SAC; en el proceso de desarrollo, se utilizó un método de investigación cuantitativa de diseño transversal no experimental y correlacional, se encuestaron un total de 60 colaboradores, y el cuestionario fue utilizado como herramienta de recolección de datos; los resultados mostraron que la motivación posee un nivel moderado (63,3%) y alto (20%); mientras el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio (61,7%) y bajo (20%). Mediante los resultados obtenidos se llegó a concluir que las variables de estudio se relacionan significativamente, siendo el Rho de Spearman igual a 0.882; lo que significa que, si la motivación como tal es mejorada por parte de la organización, mejor será el nivel de desempeño que muestren sus colaboradores.

Levano (2018) en su estudio ejecutado en Lima, sobre “*Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen*”, tuvo por objetivo explicar como la motivación puede influir en el desempeño; para lo que respecta al desarrollo el enfoque empleado fue el cuantitativo, también se trabajó con un diseño no experimental y el tipo de investigación fue correlacional. A 37 colaboradores se les aplicó un cuestionario ya que fueron considerados como parte de la muestra, de donde se obtuvo como resultados que el 91% no reciben ningún reconocimiento por su desempeño, el 68% no recibe ningún beneficio, el 85% no está satisfecho con su salario percibido y el 82% cree que cumple con

sus tareas en los tiempos planificados por la empresa. La conclusión a la que se pudo llegar es que la motivación presenta una influencia de tipo alta en el desempeño laboral lo cual se comprueba al obtener un $r=0.85$ y una sig. Bilateral de 0.00; dichos valores permitieron aceptar la hipótesis alterna, esto significa en otras palabras que, si la motivación en los colaboradores logra incrementarse entonces el desempeño laboral también se verá favorecido; es decir, a mejor motivación, el desempeño será más alto.

Perea (2017) en su estudio ejecutado en Moyobamba, sobre "*Motivación laboral y desempeño laboral en colaboradores de Inversiones la Selva S.A.*", pretendió determinar como es que las dos variables de estudio se relacionan; optando por emplear un enfoque cuantitativo, un tipo correlacional pero descriptivo a la vez y un diseño no experimental. Se tomó como objeto de estudio a 30 colaboradores y se decidió utilizar el cuestionario como herramienta de recolección de datos; los resultados revelan que la motivación laboral está en un nivel regular (50%) y bueno según un 36.7%; por otro lado, el desempeño en un nivel medio (53.3%) y alto (40%), concluyéndose así que, la motivación está directa y significativamente relacionada con el desempeño laboral con un $r=0.912$, sig. Bilateral $0.000 < 0.05$ lo que conllevó a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula, lo que significa que una mejor motivación para el colaborador conlleva a tener un mejor nivel de desempeño laboral.

Canchari (2017) en su estudio ejecutado en Huancavelica, sobre "*Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*", priorizó la determinación de la relación existente entre las variables motivación y el desempeño, tomándose como referencia una investigación correlación con un enfoque cuantitativo y no experimental. Asimismo, la encuesta elaborada fue aplicada a los colaboradores de la empresa que fueron 32, de allí se logró obtener que para el 61.1% el tema de motivación laboral se encuentra en un nivel considerado como bueno, mientras para el 33.3% en términos de excelente; por otro lado, en lo concerniente al desempeño este se encuentra para el 66.7% en un nivel excelente y en un nivel bueno para el 22.2%. Como conclusión relevante se obtuvo que entre ambas variables se presenta la existencia de una relación tanto positiva pero moderada a la vez, y esto teniendo en cuenta que el valor de

Pearson obtenido es igual a 0.787, dato que permitió afirmar que de manera estadística existe evidencia que si la motivación laboral alcanza mejores niveles también se obtendrán resultados positivos en el desempeño laboral de los colaboradores.

Nivel local

Horna y López (2021) en su estudio sobre “*Desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C – Olmos*”, intentaron identificar el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C; para su desarrollo se adoptó un enfoque de investigación cuantitativo, con diseño no-experimental, transversal; de tipo descriptivo. De los 525 colaboradores identificados se pudo obtener que una muestra representativa ascendía a 222, a los cuales se encuestó mediante la aplicación de un cuestionario como herramienta elegida. Los resultados arrojaron que el desempeño laboral está en un nivel alto (79.7%), lo mismo sucede con el desempeño contextual según el 81.1%; en base a ello se pudo llegar a la conclusión que el desempeño laboral se ubicada en un alto nivel, mostrando que la empresa estimula de manera adecuada su desempeño de tarea y contextual, debido a que a los colaboradores se les brinda un apoyo organización y emocional se tiene iniciativa.

Rojas (2020) en su estudio sobre “*Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa “El Águila S.R.L”*”, orientó su objetivo en determinar cuál es la relación entre la variable motivación y desempeño laboral de los empleados de la empresa elegida para estudiar. Esta investigación se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, en donde prevaleció un diseño no experimental y un tipo de investigación tanto descriptiva como correlación; mientras que de los 360 colaboradores se optó por considerar a 170 de ellos como una muestra distintiva de la cual se recopiló información importante. Luego de la aplicación respectiva del cuestionario se obtuvo que un 30% se muestra en desacuerdo con su sueldo que viene percibiendo, el 38% está de acuerdo con los beneficios laborales que le otorgan por su buen desempeño, el 32% no está de acuerdo con el reconocimiento que le otorgan por su buen desempeño. Sin embargo, del total de encuestados el 54% está de acuerdo con el desempeño que viene mostrando y afirman que es probable que lleguen a ser promovidos; logró concluir que las variables estudiadas tienen una correlación muy positiva siendo

$r=0.938$, aunque la motivación se encuentra en un nivel regular, los colaboradores creen que su desempeño puede ser no sólo mejorado sino más comprometido.

Alberca y Cruz (2019) buscaron a través de su estudio relacionado con la motivación y la relación que esta tiene con el desempeño laboral de los colaboradores de ventas de Viettel Perú SAC, determinar qué tipo de relación es la que existe entre las variables antes mencionadas; para el desarrollo de la investigación se optó por un método cuantitativo de diseño no experimental y transversal y además de tipo correlacional. Fueron 36 colaboradores quienes conformaron la muestra, posteriormente se utilizó como instrumentos para recopilar información el cuestionario. Según la estadística Rho de Spearman, los resultados obtenidos allí muestran que la motivación se relaciona con $r=0.37$ y sig. de 0.026, de manera positiva pero débil. Con base en esto, se pudo concluir que, si se logra mejorar las estrategias de motivación sin duda se observarán mejoras en el desempeño laboral del colaborador, es decir, cuanto mejor sea la motivación para el colaborador, mejor será el desempeño que este muestra, de ahí el propósito de la empresa.

Villalobos (2019) en su estudio sobre *“Motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa D’laborum Plus S.A.C., Chiclayo”*, trató de determinar el impacto de la motivación en el desempeño de los colaboradores de la empresa en estudio. En lo que concierne al desarrollo se utilizó una investigación cuantitativa de diseño transversal no experimental y descriptiva-correlacional a la vez. Fue un total de 35 colaboradores a los cuales se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección y poder contar con la información necesaria; el resultado es que la motivación está en un nivel alto (57.1%) y medio según el 11.4%, mientras el desempeño laboral según el 68.6% está en un nivel considerado como muy alto y para el 31.4% en un nivel alto. Se obtuvo como conclusión que la motivación laboral y el desempeño laboral se relacionan positivamente, además dicha relación es alta y prueba de ello es que el valor de r alcanzó un 0.909 haciendo referencia al coeficiente de Pearson y obteniendo además un nivel de sig. Igual a 0.001; lo que afirma que para alcanzar un mejor desempeño laboral es importante mantener a los colaboradores debidamente motivados.

Linares (2018) intentó en su estudio diagnosticar el desempeño laboral de los colaboradores de un centro médico particular, en el proceso de desarrollo utilizó un método de investigación cuantitativa de diseño transversal, no experimental y descriptivo; allí se encuestó a un total de 20 colaboradores y se utilizó el cuestionario como técnica para recolectar los datos que necesitaba la investigación. Los resultados mostraron que la eficiencia estaba en un buen nivel (65%), el ambiente organizacional también según el 55% mientras que la satisfacción laboral se ubicó en un nivel medio (70%). Es así como se concluyó que el desempeño está en un nivel óptimo esto debido a que se vienen alcanzado los objetivos trazados por la empresa, por ende, conlleva a decirse que un colaborador motivado producirá resultados positivos para la empresa, ya que mostrará mayor predisposición para ejecutar cualquier tipo de tarea que le sea asignada y que ayude tanto con el crecimiento como con el bienestar de su centro laboral, pero sin dejar de lado su crecimiento personal y profesional.

Burga y Wiese (2018) en su estudio sobre *“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque”*, se centró en describir tanto la motivación como el desempeño laboral de los colaboradores de la parte administrativa de una empresa agroindustrial; el estudio se caracterizó por utilizar un enfoque cuantitativo con un diseño de tipo no experimental y un corte transversal. Como parte de la población se consideró a 17 colaboradores pertenecientes a la empresa, a los cuales se procedió a aplicarles un cuestionario con el cual se consiguió almacenar información relevante; donde se alcanzó como parte de los resultados que un 29% indica sentirse desmotivado, el 52,9% afirman que les otorgan incentivos, el 70,6% que no perciben un buen salario y/o beneficios, el 82,4% que reciben capacitaciones constantes, y una relación de Pearson de $r=0.604$ y una sig. bilateral de $0,000 < 0,05$, lo que significa que existe una correlación entre ambas variables de estudio, logrando concluir que en la empresa de estudio existe una adecuada motivación, debido a que se brindan capacitaciones constantes, existen relaciones interpersonales adecuadas, de forma que ayudan a generar un mejor ambiente laboral y con ello los colaboradores mejoran su desempeño.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Motivación

Robbins y Judge (2013) La motivación resulta ser la expresión en su totalidad de las diferentes razones por las que los individuos realizan sus actividades diarias. Asimismo, se puede decir que es la base que logra el cambio del comportamiento de cada uno. En las empresas juega un papel fundamental e importante, ya que muchas veces el desempeño de un determinado empleado depende principalmente de la motivación que recibe en la compañía para la que trabaja y también del sistema organizacional del puesto para el que se desempeña.

Por su parte, Münch (2010) define a la motivación como la energía que en muchas ocasiones suele dirigir la actitud de un individuo hacia una acción determinada con el fin de alcanzar un objetivo definido.

En lo que respecta a motivación laboral, se conoce así al conjunto tanto de factores internos como externos que suelen determinar en gran parte las acciones que lleva a cabo una persona, En ese sentido, existen ciertos elementos que influyen para que un colaborador lleve a cabo sus tareas encomendadas, lo cual es parte de la motivación laboral. Entre ellos se tiene: condiciones laborales adecuadas, valoración del trabajo realizado, participación del colaborador en el proceso de toma de decisiones, buena comunicación, entre otros, (Chiavenato, 2009).

1.3.1.1. Modelos de motivación

Según Robbins y Judge (2013) se pueden identificar básicamente tres modelos de motivación:

- a. Modelo de expectativas:** Modelo de Expectativa: Basado en la creencia de que cada persona, como ser humano, tiene sus propias expectativas sobre posibles eventos que sucederán o no en el futuro.
- b. Modelo de Porter y Lawer:** aquí un individuo suele desempeñarse más o menos en su centro de trabajo, esto

depende de si su recompensa cumple con sus expectativas o no. Por tanto, este modelo se basa en la correspondencia entre el desempeño realizado y la recompensa recibida.

- c. **Modelo integrador de motivación:** Modelo Integrado de Motivación: En este modelo, todos los factores integradores resultan estar igualmente involucrados en el proceso de motivación, es decir, ajuste, expectativas, interés, entre otros.

1.3.1.2. Teorías sobre la motivación

Existen una serie de teorías que pretenden explicar la motivación laboral, sin embargo, según Chiavenato (2009) se agrupan en dos.

- a. **Centradas en el contenido:** se caracterizan por el análisis de diversos componentes que interfieren de una forma u otra en la motivación de un individuo para poder realizar sus actividades diarias. Estos factores incluyen, por ejemplo, las necesidades que se satisfacen, la remuneración, las condiciones de trabajo proporcionadas a la persona, etc.

Algunas de las teorías encontradas en este grupo son: la Jerarquía de Necesidades de Maslow, los dos Factores de Herzberg y el Modelo de Jerarquía ERC de Alderfer.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow enfoca esta teoría en cinco (5) necesidades básicas como son: fisiológicas, sociales, desarrollo personal, seguridad y estima o consideración. Se describen en términos de suma importancia y mucha prioridad, por lo que la gran mayoría de las personas la llaman la pirámide de Maslow, donde ciertamente se observa que las necesidades fisiológicas son las que se satisfacen en primer lugar y se encuentran en la primera base. Tiene que ver con la motivación, ya que el comportamiento que adopte un empleado desde un principio

puede estar guiado por la satisfacción de necesidades fisiológicas, y en adelante podrá estar satisfecho con la remuneración que recibe y por tanto podrá cubrir para otros las necesidades que recibe.

- b. Centradas en el proceso:** Centradas en el proceso: también conocidas como teorías instrumentales, porque se fundamentan en el análisis de los diferentes procesos que existen en el puesto de trabajo de una persona y que la llevan a actuar de determinada forma. Actualmente, existen teorías muy típicas como: Teoría de la equidad de Adams, La Teoría del Camino-Meta de Georgopoulos y también Metas Profesionales del famoso Locke

Teoría del camino – meta

Los autores de esta teoría afirman que las acciones de cada individuo dependen de sus expectativas, de sus necesidades y también de sus límites para enfrentar cualquier problema que se perciba. Además, determinan la relación de que la buena productividad lleva al logro de sus metas y, por ende, a ser un empleado eficaz y viceversa

1.3.1.3. Dimensiones de la motivación

Chiavenato (2009) da a conocer las siguientes dimensiones de la motivación:

a) Extrínseca o Higiénicos

Se trata de aquella motivación que es provocada por elementos que resultan ser externos a la persona, hablamos por ejemplo de incentivos o recompensas que suelen ser otorgadas por una actividad realizada por el colaborador. Este tipo de motivación suele perseguir resultados, ya que dichos factores o elementos son concedidos por terceras personas

Ademas, este tipo de motivación esta fuertemente relacionada con aquel motivo o premio final por el cual una persona suele actuar. Tales como el sueldo y beneficios; las condiciones laborales; la identificación con el personal.

b) Intrínseca o motivacionales

Este tipo de motivación por su parte es la que se genera por factores de tipo internos propios de la persona, algunos suelen llamarla también automotivación. Los factores que influyen aquí se encuentran bajo el control de la misma persona o colaborador. La característica principal es que por medio de esta motivación es que el colaborador se impulsa a cumplir determinadas tareas porque lo desea, sin pensar en algo a cambio por la realización correcta. Para ello se debe tener en cuenta la satisfacción laboral, la realización laboral, el reconocimiento laboral y Responsabilidad de los colaboradores.

1.3.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es fundamental al momento de la identificación y calificación del perfil de un colaborador. La evaluación del desempeño es clave para poder lograr los resultados deseados, (Chiavenato, 2009).

Mientras que, Robbins y Judge (2013) se refieren al desempeño como esas acciones que se logran observan en los colaboradores y las cuales sin duda son relevantes en relación al logro de objetivos en la organización. Con ello se tiene la certeza que la evaluación de desempeño es un pilar que toda organización debe considerar internamente (p. 29).

Dessler y Varela (2011) sostienen que el desempeño laboral suele presenciarse al momento de determinar ciertas metas, que tanto focaliza sus esfuerzos en lograrlos y transformar en algo fácil de lograr.

1.3.2.1. Importancia de medir el desempeño laboral

Mediante la evaluación a los colaboradores en relación a su desempeño es importante resaltar que los beneficios son tanto para la empresa como para el colaborador, esto porque pueden llegar a encontrar oportunidades laborales que sean mucho mejores para ellos en función al perfil que presentan y demuestran. Igualmente, es esencial probar la capacidad que el director del

equipo tiene sobre liderazgo y cuál es el nivel de comunicación que maneja para lograr integrar a sus colaboradores dentro de la empresa, (Chiavenato, 2009).

1.3.2.2. Factores del desempeño laboral

Para Arias Dessler y Varela (2011) existen ciertos factores de los cuales depende mucho el desempeño laboral, lo cuales son:

- a. El conocimiento:** la persona debe contar con ciertos aspectos tanto conceptuales como prácticos para poder efectuar el trabajo asignado de la mejor manera posible. Lo fundamental se centra en lo relacionado a objetivos, planes, propuestas, estrategias y otros.
- b. Habilidades:** se refiere a aquella capacidad tanto mental como psicomotriz para llevar a cabo un trabajo.
- c. Personalidad:** hace referencia a como se manejan las relaciones de tipo interpersonales, las emociones que se manifiestan y los distintos pensamientos.
- d. Expectativas:** son todos aquellos efectos que se suelen esperar del desempeño, y en su gran mayoría se relaciona mucho con tema de sanciones y recompensas.

Asimismo, es importante tener en cuenta que existen ciertos factores que logran influir ya sea de forma negativa o positiva en el desempeño laboral, entre ellas se tiene:

El clima laboral que la empresa le ofrece al colaborador, este debe ser un ambiente agradable que le permita desenvolverse de la mejor manera en sus funciones asignadas; luego se tiene la falta de capacitación, esto se refiere a que existen diversos puestos en los cuales se requiere de ciertos conocimientos básicos para poder ejecutar las acciones de forma adecuada, la ausencia de capacitaciones o conocimientos previos puede terminar por provocar un mal desempeño y por último, la pasión que se relaciona con el hecho que el empleado debe sentirse a gusto con el puesto asignado, ya que si no

siente pasión por lo que se le asignó realizar sin duda alguna no desempeñará su trabajo correctamente, (Robbins y Judge, 2013).

1.3.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2013) existen ciertas dimensiones que integradas permiten evaluar el desempeño de un colaborador las cuales son:

a. Eficacia

“Refiere al grado de consecución de unos objetivos determinados”

Tanto la eficacia como la eficiencia presenta una notora diferencia, ya que la segunda se asocia más al uso adecuado que se da a los recursos con los que se dispone, mientras que la eficacia tiene que ver más con aquella capacidad que puede existir que permitan alcanzar metas, esto de forma independiente del uso que se realice con los recursos.

Para analizar la eficacia se debe tener en consideración la percepción que existe sobre la calidad del trabajo realizado, metas alcanzadas, tareas asignadas cumplidas y nivel de conocimiento sobre el puesto que ejerce.

b. Eficiencia

La eficiencia se logra cuando el colaborador hace uso responsable de los diversos recursos que le son asignados para brindar un servicio de calidad; resalta el hecho de utilizar adecuadamente las distintas herramientas, equipos o máquinas a favor de su rendimiento.

Además es la correcta utilización de los recursos con los cuales dispone en un determinado momento. La ecuación utilizada es $E=P/R$, en el cual P representa la cantidad de productos resultantes y R los recursos que fueron utilizados.

Entonces, eficiencia no es más que el resultado de la productividad alcance su máximo rendimiento haciendo uso un esfuerzo o gasto mínimo. Se considera un trabajador eficiente a la persona que logra ser capaz de concluir sus labores en el menor tiempo, pero logrando un resultado óptimo. Por ende, aquí es importante el impulso que se dé a los procesos y el uso de herramientas adecuadas que permitan gestionar los diversos proyectos adecuadamente.

Ademas para analizar la eficiencia de los colaboradores se debe tener en cuenta que tan responsable es el personal, conocimientos técnicos que posee y a qué nivel, cooperación y liderazgo que demuestra en el trabajo y finalmente, su nivel de adaptabilidad.

c. Productividad

A esta dimensión se le define como la relación que envuelve tanto la producción como los recursos que llegan a utilizarse para su respectiva obtención. Dicho con otras palabras, se asocia a la relación existente entre lo que se alcanza (resultados) y los recursos y tiempo que se empleó para lograr conseguirlos.

La productividad se refiere a la cantidad de trabajo realizado por el empleado durante la jornada laboral. Es importante tener una fuerza laboral productiva y fomentar esta productividad proporcionando las herramientas y flujos de trabajo eficaces. La medición de la calidad del trabajo producido depende en gran medida del sector en el que se opere y las tareas establecidas a cada trabajador.

En resumen, productividad es referirse tanto a la eficiencia como eficacia de los colaboradores, que nivel de producción alcanzan y si las metas planteadas son cumplidas.

1.4. Formulación del Problema.

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021?

¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Bernal (2010) da a conocer que un estudio es justificado de manera teórica, práctica y metodológica

Para ello, el presente estudio es justificada de manera teórica, ya que va a optar por indagar y plasmar información teórica relevante y necesaria para desarrollar cada variable de estudio donde se tomó en cuenta a Chiavenato (2009) quien afirma que la motivación laboral, se conoce así al conjunto tanto de factores internos como externos que suelen determinar en gran parte las acciones que lleva a cabo una persona, y a Dessler y Varela (2011) quienes sostienen que el desempeño laboral suele presenciarse al momento de determinar ciertas metas, que tanto focaliza sus esfuerzos en lograrlos y transformar en algo fácil de lograr.

Metodológicamente se justifica ya que en lo concerniente al desarrollo resulta necesario emplear un método de tipo inductivo, asimismo una investigación a nivel descriptiva-correlacional y un diseño no experimental, mientras que para el proceso asociado a la recolección de información se explotará la encuesta como técnica más utilizada, y un cuestionario como instrumento.

Finalmente, de forma práctica se logra justificar que se podrá conocer como la motivación como tal logra o se relaciona con el desempeño en el ámbito

laboral, por lo que al conocer dicha realidad la alta gerencia va a poder no sólo ver sino también analizar cuáles son aquellas estrategias que permitan mejorar la relación de la motivación y que así esta influya de forma positiva en el desempeño laboral; es así como se beneficiarán los colaboradores mismo y por ende, más adelante puede aprovecharse como trabajo previo para aquellos investigadores que definan trabajar con los mismos temas y contar así con material de apoyo.

Asimismo, es de vital importancia que se realice esta investigación, ya que se han observado que los colaboradores de la empresa Company Electric SAC – Tumán, no se vienen desempeñando de manera buena, en sus labores encomendadas a falta de que no hay buenas estrategias de motivación, por ello se pretende medir que tanto la motivación que les brinde se relaciona con el desempeño laboral, con el fin de que se brinden mejoras para poder tener colaboradores altamente motivados y que tengan un mejor desempeño.

1.6. Hipótesis

H₁: La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021.

H₀: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021

1.7.2. Objetivos Específicos

Describir el nivel motivación de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021

Analizar nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021

Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Enfoque cuantitativo

Hernández et al. (2014) mencionan que se utiliza para recolectar datos basados en el conocimiento de eventos que ya sucedieron, con el fin de lograr los objetivos esperados en un estudio, numéricamente, y para realizar análisis estadísticos, con el fin de poder consolidar modelos de comportamiento y, de tal manera, validar conceptos de investigación.

Partiendo de ello, el estudio será desarrollado haciendo uso de un enfoque cuantitativo, esto se debe a que se manejarán números como parte del análisis, con la intención de dar cumplimiento al objetivo que se propone en la investigación y así intentar que las conclusiones sean veraces.

Tipo descriptiva

Según los autores como Hernández et al. (2014) refieren que este tipo de investigación suele determinar cuál es el objeto que se pretende estudiar, y así posteriormente instaurar algunas herramientas disponibles que permitan la adecuada medición sobre el nivel en el que se encuentra el objeto de estudio; supone además un nivel de familiarización con este para poder identificar qué y cómo se medirá lo que le interesa al investigador.

Tipo correlacional

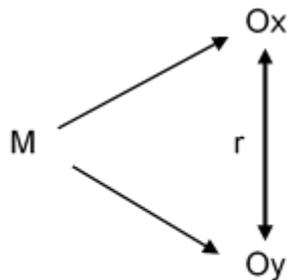
Mediante el uso de este tipo de investigaciones se da a conocer cuál es el grado de relación que pueda existir o no ya sea entre dos variables o más en un contexto determinado; en algunas ocasiones suele analizarse sólo la relación entre variables y en otras la relación de variables versus sus dimensiones, (Hernández et al., 2014).

Por tal motivo la presente investigación será de tipo descriptivo – correlacional ya que primero se va a describirá cada una de las variables de estudio tanto la variable motivación, como la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC – Tumán, para luego medir de qué manera se relacionan.

Diseño – No experimental

Para Hernández et al. (2014) este diseño se ejecuta sin maniobrar de forma deliberada variables de estudio. En otras palabras, no se opta por hacer variar adrede las variables consideradas como independientes, por el contrario, una investigación no experimental se enfoca en observar el fenómeno tal cual se encuentre en su contexto natural y así luego analizarlos.

Por ende, bajo el fundamento mencionado líneas arriba la presente investigación será desarrollada mediante un diseño no experimental, teniendo en cuenta que no se pretende manipular ni mucho menos alterar de manera intencional ninguna de las variables de estudio, solo serán observadas en su estado natural, para en base a ello, tener conclusiones veraces.



Dónde:

M = Muestra de la investigación

Ox = variable independiente:

Oy = variable dependiente:

r = Relación

2.2. Población y muestra.

Población

Hernández et al. (2014) afirman que la población se asocia a la cantidad de individuos en su totalidad, los cuales suelen poseer ciertas características similares y las cuales se desea estudiar. Es decir, se entiende como el conjunto conformado por todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones.

En base a ello la empresa de estudio es Company Electric SAC, en la cual cuenta con una población total de 18 colaboradores

Muestra

Según lo que manifiestan Hernández et al. (2014) la muestra suele entenderse como la porción de una población la cual cuenta con ciertos elementos relevantes los cuales permiten adquirir información para la investigación y es sobre ellos que se miden las variables que se destinaron para el estudio.

La muestra que se tomará para la investigación será la población en su totalidad que son 18 colaboradores de Company Electric SAC, al ser una población pequeña, y se tiene acceso a cada uno para recolectar información y poder desarrollar la investigación

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Variables

Variable independiente – Motivación. Chiavenato (2009) afirma que se conoce al conjunto tanto de factores internos como externos que suelen determinar en gran parte las acciones que lleva a cabo una persona, En ese sentido, existen ciertos elementos que influyen para que un colaborador lleve a cabo sus tareas encomendadas, lo cual es parte de la motivación laboral.

Variable dependiente – Desempeño laboral. Para Robbins y Judge (2013) el desempeño se define como los comportamientos en los colaboradores, los cuales contribuirán al logro o no de los objetivos que se planteó la organización. Con ello se testifica que evaluar el desempeño es sin duda un pilar fundamental internamente en cualquier tipo de organización.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1.

V. independiente: Motivación

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica/ instrumento
Motivación	Motivacionales o intrínsecos	Responsabilidad	1; 2	Encuesta/ Cuestionario
		Satisfacción laboral	3; 4	
		Realización laboral	5; 6; 7	
	Higiénicos o extrínsecos	Reconocimiento laboral	8; 9	
		Sueldo y beneficios	10; 11; 12; 13	
		Condiciones laborales	14; 15	
		Identificación con el personal	16; 17	

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2009)

Tabla 2.

V. dependiente: Desempeño laboral.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica/ instrumento
Desempeño laboral	Eficacia	Percepción del grado de calidad de trabajo.	18	Encuesta/ Cuestionario
		Metas logradas.	19; 20	
		Cumplimiento de las tareas asignadas.	21; 22	
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	23; 24	
	Eficiencia	Responsabilidad del colaborador.	25; 26	
		Nivel de conocimientos técnicos.	27; 28	
		Liderazgo y cooperación en el puesto de trabajo.	29	
		Nivel de adaptabilidad.	30; 31	
		Eficiencia	32	
		Eficacia	33	
Productividad	Nivel de producción.	34		
	Cumplimiento de las metas	35; 36		

Fuente: Adaptado de Robbins y Judge (2013)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica, encuesta; Palella y Martins (2003) expresan que está compuesta en la mayoría de casos por un conjunto de ítems, y estos son aplicados a una muestra en específico con el fin de conseguir datos sobre un tema que se determinó estudiar.

Instrumento, Cuestionario; Palella y Martins (2003) mencionan que es el grupo de interrogantes que se crean para medir una o más variables de estudio, con la finalidad de brindar respuestas a las finalidades planteadas en las investigaciones.

En base a ello para recolecta información en la presente investigación, se empleará como técnica una encuesta aplicada a 18 colaboradores de Company Electric SAC, con su instrumento un cuestionario compuesto por 36 interrogantes, de las cuales 17 para medir la variable motivación y 19 para la variable desempeño laboral. Basada en la escala de Likert.

Validez. Aquí, un instrumento de estudio que quiera medir contexto debe ser validado, es decir, debe observar qué medirá el cuestionario y en qué medida lo hará. Por lo tanto, la validación debe indicar hasta qué punto se extraen conclusiones de los datos obtenidos (Bernal, 2010).

Tabla 3.
Validación de expertos.

Experto	TA/TD	Total
Dr. García Yovera Abraham José	36/36	1
Dra. Ramos Farroñan Emma Verónica	36/36	1
Mg. Villanueva Villacorta Jorge Robinson	36/36	1
Total		3

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad, Es la capacidad para que un instrumento al instante de ser aplicado por segunda vez, intente dar resultados congruentes, que sean lo más similares, (Bernal, 2010)

Tabla 4.
Prueba de confiabilidad de motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,983	17

Fuente: Programa estadístico SPSS25

En relación a la tabla 4, mediante la aplicación a los 18 colaboradores, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,983, basado en las 17 interrogantes de la variable motivación, por ende, se dedujo que el instrumento de estudio para dicha variable es altamente confiable para poder ser aplicado a todos los colaboradores de Company Electric SAC.

Tabla 5.
Prueba de confiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,985	19

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Mediante la aplicación a los 18 colaboradores, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,985, basado en las 17 interrogantes de la variable motivación, por ende, se dedujo que el instrumento de estudio para dicha variable es altamente confiable para poder ser aplicado a todos los colaboradores de Company Electric SAC.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Para iniciar el procesamiento de datos, se partió elaborando una encuesta la cual posteriormente deberá ser aplicada a los 18 colaboradores de Company Electric, con su instrumento un cuestionario basado en la escala de Likert donde 0(Nunca); 1(Casi nunca); 2(Algunas veces); 3(Casi siempre); 4(Siempre), de los cuales los datos obtenidos serán procesados por Excel 2016, y luego importados al programa estadísticos SPSS25, para su debido tratamiento, y elaboración de tablas y gráficos, y tablas dinámicas de relación de ambas variables de estudio.

2.6. Aspectos éticos

Para Álvarez (2018) son las implicancias que el o los investigadores utilizan, ya sean positivas o negativas, por tal motivo se trabajará basada en los principios de ética siguientes:

Respeto a las Personas, debido a que tanto los colaboradores de Company Electric van a ser debidamente tratados como personas autónomas, siendo protegidos, en otras palabras, no va a respetar su elección y opinión cuando respondan las encuestas, tratando de evitar que se obstruyan sus acciones, de la misma manera no se les va a faltar el respeto, ni se les negara que actúen de forma deliberada.

Beneficencia, En el presente estudio se va a intentar priorizar que no se ponga en peligro el bienestar de cada uno de los colaboradores que participaron del proceso de recopilación de información, es por ello, que por ninguna razón debe hacerse daño a nadie, sino al contrario acreditarles los distintos beneficios que puedan llegar a merecer por su participación, buscando principalmente el bienestar y ser favorecidos.

Justicia, En el presente estudio se va a tomar en cuenta a toda la población de Company Electric siendo 18 colaboradores, sin ser excluidos por su género, ya que todos ellos representarán las unidades de análisis y al no ser vulnerables, se buscará la igualdad para ambas partes involucradas.

2.7. Criterios de Rigor científico.

Credibilidad: En el presente estudio se busca aumentar la posibilidad de que todos los datos recolectados sean creíbles y conocidos, por ende, se tendrá un argumento confiable que pueda demostrar que los resultados, tiene concordancia con el proceso que se siguió para su elaboración.

Transferibilidad: En este estudio se busca que los datos recolectados pudieran ser utilizados en otros trabajos de investigación de interés o de vital importancia, tratando de hacer un vínculo oportuno con cada lector de este estudio

Dependencia: En el presente estudio se está completamente seguro de que la variable desempeño laboral depende de motivación que se da en la empresa Company Electric. Implicando niveles de estabildades y consistencias de los hallazgos y resultados de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

A. Registro a nivel de datos generales

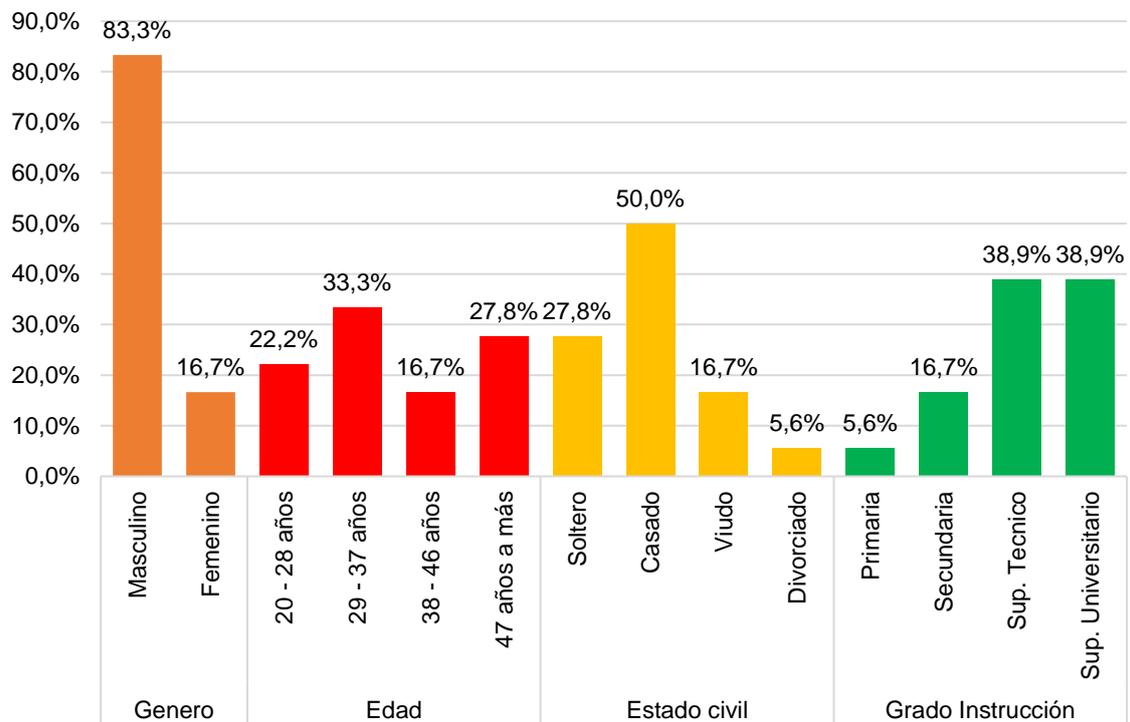
Tabla 6
Datos generales.

Datos generales		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	15	83.3%
	Femenino	3	16.7%
Edad	20 - 28 años	4	22.2%
	29 - 37 años	6	33.3%
	38 - 46 años	3	16.7%
	47 años a más	5	27.8%
Estado civil	Soltero	5	27.8%
	Casado	9	50.0%
	Viudo	3	16.7%
	Divorciado	1	5.6%
Grado Instrucción	Primaria	1	5.6%
	Secundaria	3	16.7%
	Sup. Técnico	7	38.9%
	Sup. Universitario	7	38.9%

Nota. Instrumento aplicado al personal de Company Electric SAC

Figura 1

Datos generales



Nota. De acuerdo con los datos generales de los encuestados se obtuvo que el 83,3% son de sexo masculino, mientras que solo el 16,7% femeninas, por otro lado, el 33,3% de los encuestados tienen entre 29 y 37 años, el 27,8% tienen más de 47 años, y el 22,2% asilan entre 20 y 28 años, asimismo el 50% son casados y solo el 5,6% divorciados, por último, un 38,9% son técnicos, igual que otro 38,9% son universitarios y solo el 5,6% tienen primaria.

C. Registro a nivel de dimensión y variable

Tabla 7

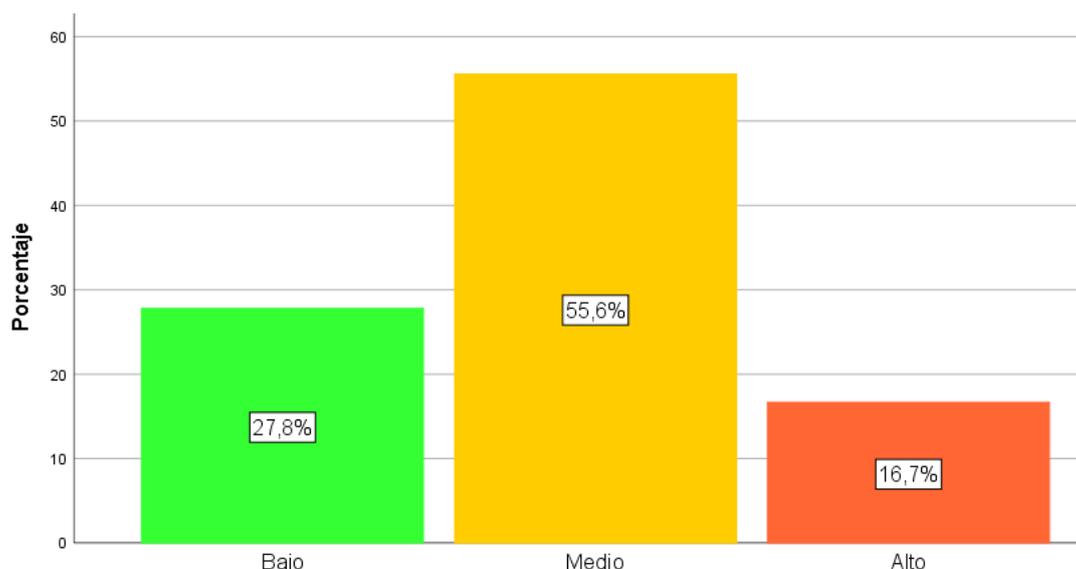
Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	27,8
Medio	10	55,6
Alto	3	16,7
Total	18	100,0

Nota. Instrumento aplicado al personal de Company Electric SAC

Figura 2

Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos



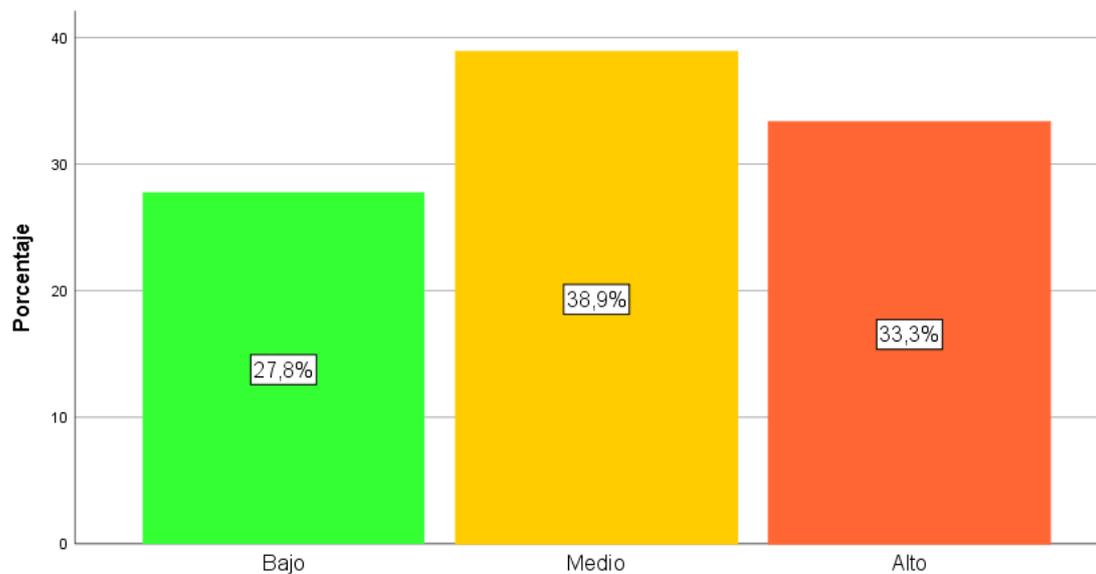
Nota. Del total de los 18 colaboradores encuestados se encontró que los factores intrínsecos o motivacionales están en un nivel medio con el 55,6% y alto con el 16,7%, afirmando que el personal de Company Electric casi nunca desempeña sus actividades con responsabilidad, llega al horario establecido, puede demostrar sus capacidades en su área, casi nunca recibe capacitaciones y recibe algún reconocimiento por su buen desempeño; algunas veces tiene la libertad de trabajar a su criterio, y ha recibido elogios por su buen trabajo, además casi siempre se encuentra satisfecho con su ambiente laboral y se siente a gusto con las tareas asignadas.

Tabla 8
Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	27,8
Medio	7	38,9
Alto	6	33,3
Total	18	100,0

Nota. Instrumento aplicado al personal de Company Electric SAC

Figura 3
Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos



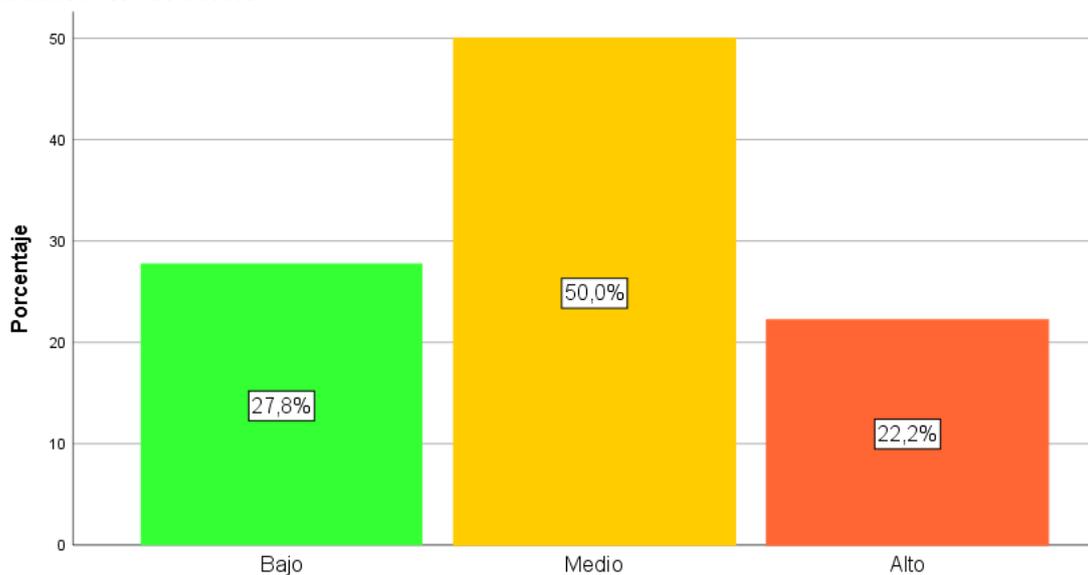
Nota. Del total de los 18 colaboradores encuestados se encontró que los factores extrínsecos o higiénicos están en un nivel medio con el 38,9% y bajo con el 27,8%, afirmando que el personal de Company Electric casi siempre recibe su remuneración de acorde a sus funciones, recibe un incentivo cuando realiza alguna labor adicional, recibe incentivos y/o premios por su buen desempeño, casi nunca su ambiente laboral cuenta con las condiciones adecuadas, algunas veces le realizan descuentos por días no laborables y algunas veces le dan el día libre en su onomástico.

Tabla 9
Variable Motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	27,8
Medio	9	50,0
Alto	4	22,2
Total	18	100,0

Nota. Instrumento aplicado al personal de Company Electric SAC

Figura 4
Variable Motivación



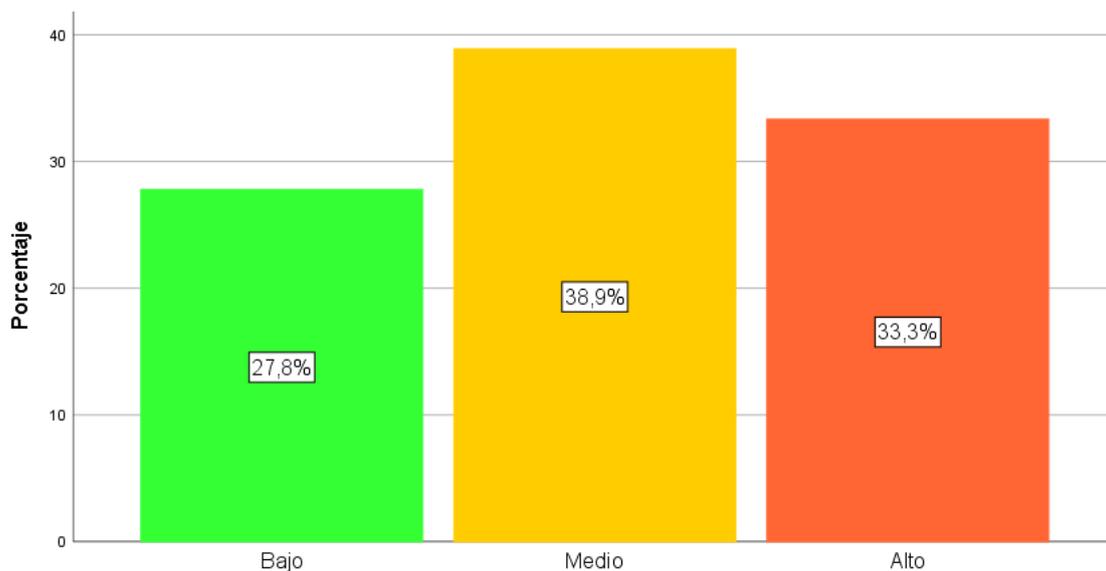
Nota. Del total de los 18 colaboradores encuestados se encontró que la motivación está en un nivel medio con el 50% y alto con el 22,2%, logrando afirmar que el personal de Company Electric se encuentra medianamente motivados de manera intrínseca y extrínseca, por lo que es necesario que la empresa implemente estrategias motivacionales con el fin de tener colaboradores más motivados para desempeñar sus actividades.

Tabla 10
Dimensión 01: Eficacia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	27,8
Medio	7	38,9
Alto	6	33,3
Total	18	100,0

Nota. Instrumento aplicado al personal de Company Electric SAC

Figura 5
Dimensión 01: Eficacia



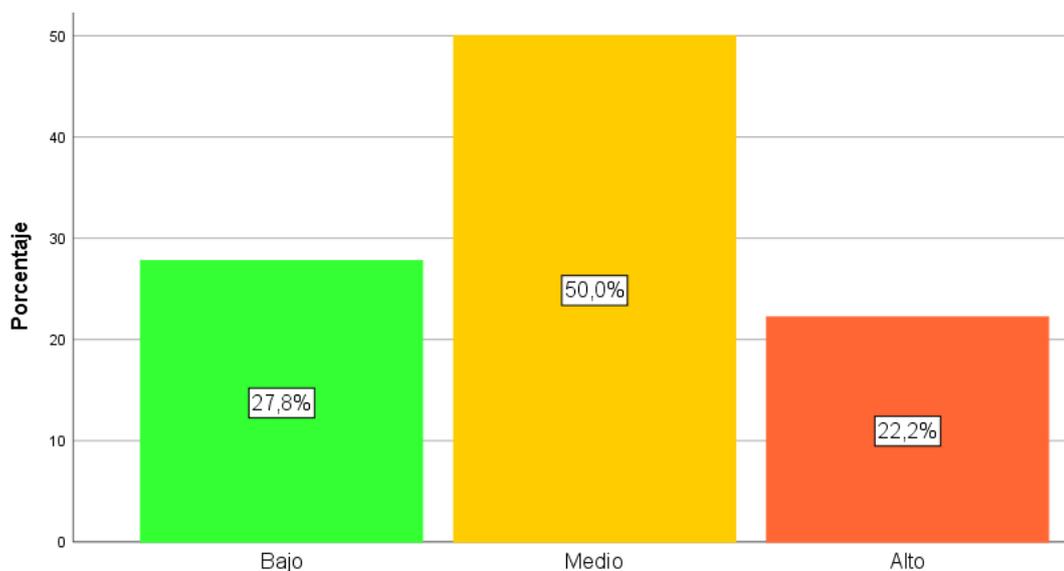
Nota. Del total de los 18 colaboradores encuestados se encontró que la eficacia está en un nivel medio con el 38,9% y bajo con el 27,8%, afirmando que el personal de Company Electric casi siempre desarrolla con calidad sus actividades asignadas por su jefe, casi siempre cumple con el cronograma de sus actividades, casi nunca logra cumplir con sus metas asignadas, casi nunca logra concluir su trabajo a tiempo, casi siempre logra terminar con las tareas asignadas por su jefe, casi siempre su conocimiento le permite desempeñarse con eficacia, y algunas veces conoce sobre sus funciones a realizar en puesto laboral.

Tabla 11
Dimensión 02: Eficiencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	27,8
Medio	9	50,0
Alto	4	22,2
Total	18	100,0

Nota. Instrumento aplicado al personal de Company Electric SAC

Figura 6
Dimensión 02: Eficiencia



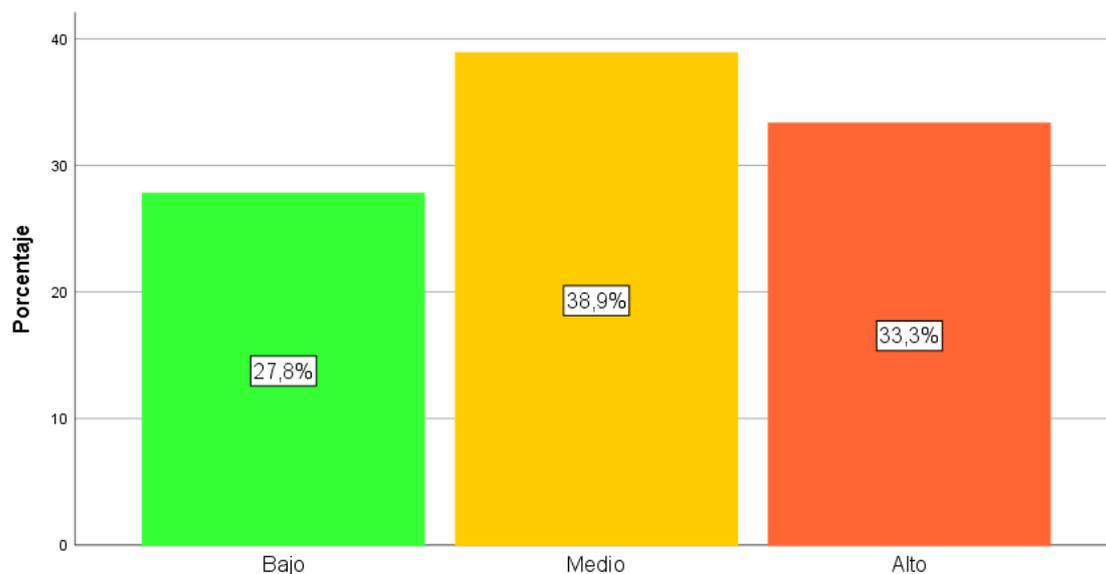
Nota. Del total de los 18 colaboradores encuestados se encontró que la eficiencia está en un nivel medio con el 50% y alto con el 22,2%, afirmando que el personal de Company Electric algunas veces realiza sus actividades de acorde a sus capacidades profesionales, casi nunca tiene buenas relaciones interpersonales, algunas veces sus conocimientos técnicos son fundamentales para su desempeño, algunas veces brinda sus ideas en beneficio de la empresa, casi siempre se desarrolla con cooperación y liderazgo, se adapta de forma rápida a los cambios que se den y casi siempre es amigable y demuestra compañerismo en su ambiente laboral.

Tabla 12
Dimensión 03: Productividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	27,8
Medio	7	38,9
Alto	6	33,3
Total	18	100,0

Nota. Instrumento aplicado al personal de Company Electric SAC

Figura 7
Dimensión 03: Productividad



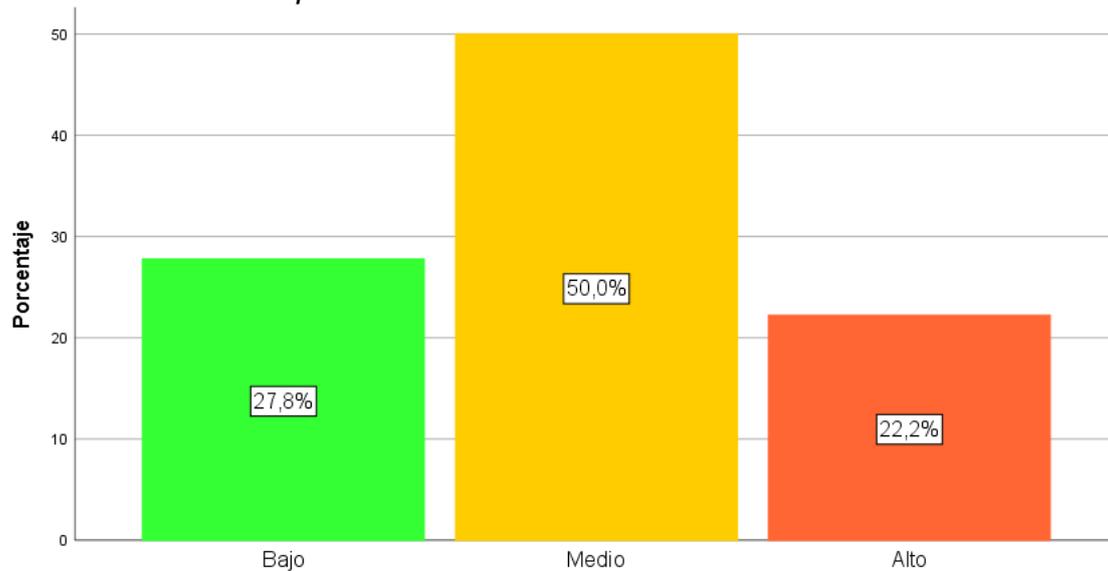
Nota. Del total de los 18 colaboradores encuestados se encontró que la productividad está en un nivel medio con el 38,9% y alto con el 33,3%, afirmando que el personal de Company Electric algunas veces logra cumplir sus tareas asignadas de manera eficiente, algunas veces logra cumplir su trabajo con eficacia, casi siempre su productividad es de acorde a las políticas de la empresa, casi siempre cumple con sus metas establecidas y algunas veces logra contribuir con el cumplimiento de los objetivos.

Tabla 13
Variable Desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	27,8
Medio	9	50,0
Alto	4	22,2
Total	18	100,0

Nota. Instrumento aplicado al personal de Company Electric SAC

Figura 8
Variable Desempeño laboral



Nota. Del total de los 18 colaboradores encuestados se encontró que el desempeño laboral está en un nivel medio con el 50% y alto con el 22,2%, logrando afirmar que el personal de Company Electric no presenta un buen desempeño laboral, debido a que no siempre realizan sus actividades con eficacia y eficiencia, por lo que no son tan productivos.

D. Prueba de hipótesis y correlación de variables

Tabla 14

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,186	18	,099	0,898	18	,053
Desempeño laboral	0,189	18	,089	0,902	18	,061

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. De acuerdo con los 18 colaboradores encuestados siendo menores a 50, se consideró los datos que se obtuvieron de la prueba Shapiro-Wilk. Por ello, en relación con el análisis de la tabla 14, se mostró que presenta un Sig. de Lilliefors para las variables motivación y desempeño laboral es de $0,053 \leq 0,05$ y $0,061 \leq 0,05$ respectivamente, logrando afirmar, que los datos siguen una distribución normal, en base a ese análisis para medir la correlación se empleará el estadígrafo rho de Pearson.

Figura 9

Gráfico de dispersión de variable motivación vs. Desempeño laboral

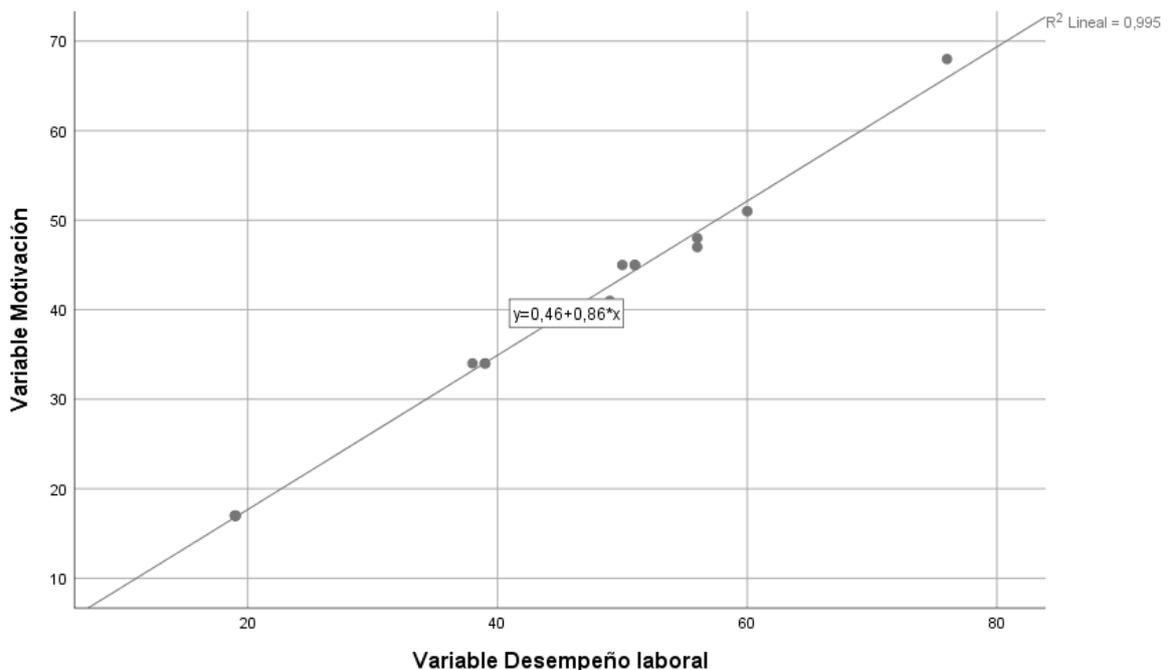


Tabla 15*Tabla cruzada entre Motivación vs. Desempeño laboral.*

		Desempeño laboral			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación	Bajo	27,8%	0,0%	0,0%	27,8%	Pearson 0,998**
	Medio	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	
	Alto	0,0%	0,0%	22,2%	22,2%	
Total		27,8%	50,0%	22,2%	100,0 %	Sig. (bilateral) 0,000

Nota. Con respecto a la tabla 15, se empleó el coeficiente de Pearson, del cual se obtuvo una correlación bilateral de $r = 0,998$, lo que apoya para determinar la relación positiva altamente significativa en las dos variables estudiadas, demostrando así que Company Electric SAC, al mantener a sus colaboradores altamente motivados, el desempeño laboral de los mismos incrementará.

De la misma manera, para la aceptación o rechazo de la hipótesis de investigación se obtuvo un Sig. bilateral $0,000 < 0,05$, lo que ayudo a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, ya que se encontró una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, sustentándose en el cruce de tablas, donde se observa que la motivación y el desempeño laboral de Company Electric SAC están medio con un 50%.

De acuerdo con dicho análisis inferencial se deduce que Company Electric SAC, debe mejorar la motivación de su personal, para poder mejorar su desempeño laboral y tener mejores resultados logrando cumplir con su propósito empresarial.

3.2. Discusión de resultados

A continuación, se discutirán los resultados más relevantes en la presente investigación, obtenidos de la aplicación del instrumento a una población de 18 colaboradores de Company Electric:

En relación con el objetivo 1: Describir el nivel motivación de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021

Se encontró que la motivación está en un nivel medio con el 50% y alto con el 22,2%, determinando que el personal de Company Electric se encuentra medianamente motivados de manera intrínseca y extrínseca, debido a que se encontró que los factores intrínsecos o motivacionales están en un nivel medio con el 55,6% y alto con el 16,7%, afirmando que el personal de Company Electric casi nunca desempeña sus actividades con responsabilidad, llega al horario establecido, puede demostrar sus capacidades en su área, casi nunca recibe capacitaciones y recibe algún reconocimiento por su buen desempeño; algunas veces tiene la libertad de trabajar a su criterio, y ha recibido elogios por su buen trabajo, además casi siempre se encuentra satisfecho con su ambiente laboral y se siente a gusto con las tareas asignadas.

Además, se encontró que los factores extrínsecos o higiénicos están en un nivel medio con el 38,9% y bajo con el 27,8%, afirmando que el personal de Company Electric casi siempre recibe su remuneración de acorde a sus funciones, recibe un incentivo cuando realiza alguna labor adicional, recibe incentivos y/o premios por su buen desempeño, casi nunca su ambiente laboral cuenta con las condiciones adecuadas, algunas veces le realizan descuentos por días no laborables y algunas veces le dan el día libre en su onomástico.

Los resultados encontrados se contrastan con los resultados de Cabrera (2021) en su estudio ejecutado en Ecuador, quien encontró que el 50% estuvo en desacuerdo con su remuneración mensual; el 59,4% no recibe incentivos laborales; el 53,1% no reciben apoyo de su equipo de trabajo; el 59,4% no recibe muchas capacitaciones al año y el 34,4% su trabajo no le permite alcanzar su desarrollo y realización personal; y con los resultados de Cruz (2018) en su estudio ejecutado en Ecuador, encontró que el 65% considera que su jefe no imparte un espíritu

motivador, el 100% afirma que nunca se les entrega reconocimientos por su buen desempeño, el 89% no se siente cómodo en su centro laboral y el 74% dice nunca fomenta el compañerismo.

En relación con el objetivo 2: Analizar nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021

Se encontró que el desempeño laboral está en un nivel medio con el 50% y alto con el 22,2%, determinando que el personal de Company Electric no presenta un buen desempeño laboral, debido a que no siempre realizan sus actividades con eficacia y eficiencia, por lo que no son tan productivos.

Ya que también se encontró que la eficacia está en un nivel medio con el 38,9% y bajo con el 27,8%, afirmando que el personal de Company Electric casi siempre desarrolla con calidad sus actividades asignadas por su jefe, casi siempre cumple con el cronograma de sus actividades, casi nunca logra cumplir con sus metas asignadas, casi nunca logra concluir su trabajo a tiempo, casi siempre logra terminar con las tareas asignadas por su jefe, casi siempre su conocimiento le permite desempeñarse con eficacia, y algunas veces conoce sobre sus funciones a realizar en puesto laboral.

También se encontró que la eficiencia está en un nivel medio con el 50% y alto con el 22,2%, afirmando que el personal de Company Electric algunas veces realiza sus actividades de acorde a sus capacidades profesionales, casi nunca tiene buenas relaciones interpersonales, algunas veces sus conocimientos técnicos son fundamentales para su desempeño, algunas veces brinda sus ideas en beneficio de la empresa, casi siempre se desarrolla con cooperación y liderazgo, se adapta de forma rápida a los cambios que se den y casi siempre es amigable y demuestra compañerismo en su ambiente laboral.

Y por último se encontró que la productividad está en un nivel medio con el 38,9% y alto con el 33,3%, afirmando que el personal de Company Electric algunas veces logra cumplir sus tareas asignadas de manera eficiente, algunas veces logra cumplir su trabajo con eficacia, casi siempre su productividad es de acorde a las políticas de la empresa, casi siempre cumple con sus metas establecidas y algunas veces logra contribuir con el cumplimiento de los objetivos.

Los resultados son contrastados con Osorio (2018), en su investigación sus resultados mostraron que la motivación posee un nivel moderado (63,3%) y alto (20%); mientras el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio (61,7%) y bajo (20%). Y con Linares (2018) en los cuales sus resultados mostraron que la eficiencia estaba en un buen nivel (65%), el ambiente organizacional también según el 55% mientras que la satisfacción laboral se ubicó en un nivel medio (70%). Es así como se concluyó que el desempeño está en un nivel regular esto debido a que se vienen alcanzado los objetivos trazados por la empresa, por ende, conlleva a decirse que un colaborador motivado producirá resultados positivos para la empresa, ya que mostrará mayor predisposición para ejecutar cualquier tipo de tarea que le sea asignada y que ayude tanto con el crecimiento como con el bienestar de su centro laboral, pero sin dejar de lado su crecimiento personal y profesional.

En relación con el objetivo 3: Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021

De acuerdo con el coeficiente de Pearson, se obtuvo una correlación bilateral de $r = 0,998$, lo que apoya para determinar la relación positiva altamente significativa en las dos variables estudiadas, demostrando así que Company Electric SAC, al mantener a sus colaboradores altamente motivados, el desempeño laboral de los mismos incrementará.

De la misma manera, para la aceptación o rechazo de la hipótesis de investigación se obtuvo un Sig. bilateral $0,000 < 0,05$, lo que ayudo a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, ya que se encontró una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, sustentándose en el cruce de tablas, donde se observa que la motivación y el desempeño laboral de Company Electric SAC están medio con un 50%. De acuerdo con dicho análisis inferencial se deduce que Company Electric SAC, debe mejorar la motivación de su personal, para poder mejorar su desempeño laboral y tener mejores resultados logrando cumplir con su propósito empresarial.

Siendo contrastado con los resultados de Bermúdez (2021) en su estudio ejecutado en Ecuador encontró que hay un grado de relación muy fuerte y positiva del 0,898 lo que significa que la motivación si se correlaciona con el desempeño de los colaboradores, además es evidenciada con el Sig. bilateral del 0.01 es decir a mejores estrategias motivacionales que se les brinde a los colaboradores, más elevado será el grado de desempeño, por ende se afirma que el desempeño laboral depende mucho de las estrategias de motivación. Y con Levano (2018) en su estudio ejecutado en Lima, encontró que la motivación presenta una influencia de tipo alta en el desempeño laboral lo cual se comprueba al obtener un $r=0.85$ y una sig. Bilateral de 0.00; dichos valores permitieron aceptar la hipótesis alterna, esto significa en otras palabras qué, si la motivación en los colaboradores logra incrementarse entonces el desempeño laboral también se verá favorecido; es decir, a mejor motivación, el desempeño será más alto.

3.3. Aporte científico

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC -
TUMAN, 2021**

Por: Tapia Preciado Raquel Sugey

I. Fundamentación

En base a los resultados obtenidos en el presente informe, se halló que hay una carencia media en las estrategias de motivación, donde los factores extrínsecos estuvieron en un nivel medio con el 38,9%, afirmando que el personal de Company Electric casi siempre recibe su remuneración de acorde a sus funciones, recibe un incentivo cuando realiza alguna labor adicional, recibe incentivos y/o premios por su buen desempeño, casi nunca su ambiente laboral cuenta con las condiciones adecuadas, algunas veces le realizan descuentos por días no laborables y algunas veces le dan el día libre en su onomástico.

Y además los factores intrínsecos estuvieron en un nivel medio con el 55,6, afirmando que el personal de Company Electric casi nunca desempeña sus actividades con responsabilidad, llega al horario establecido, puede demostrar sus capacidades en su área, casi nunca recibe capacitaciones y recibe algún reconocimiento por su buen desempeño; algunas veces tiene la libertad de trabajar a su criterio, y ha recibido elogios por su buen trabajo, además casi siempre se encuentra satisfecho con su ambiente laboral y se siente a gusto con las tareas asignadas.

Todo ello genera que el personal no tenga un buen desempeño laboral, encontrándose en un nivel medio con el 50% logrando afirmar que el personal de Company Electric no presenta un buen desempeño laboral, debido a que no siempre realizan sus actividades con eficacia y eficiencia, por lo que no son tan productivos.

II. Objetivos

2.1. Objetivo general

Proponer estrategias de motivación para un mejor desempeño laboral en Company Electric

2.2. Objetivos específicos

Diseñar estrategias de motivación intrínseca para un mejor desempeño laboral en Company Electric

Diseñar estrategias de motivación extrínseca para mejorar el desempeño laboral en Company Electric

III. Desarrollo de la propuesta

A continuación, se van a describir estrategias de motivación laboral, con el fin de tener mejoras en el desempeño laboral.

3.1. Reuniones de trabajo

Es muy importante que Company Electric pueda hacer reuniones frecuentes, ya que con ello va a generar que tanto jefe como colaborador estén conectados y puedan tener una buena comunicación, debido a que con las reuniones se podrá entablar una comunicación afectiva entre las partes interesadas. Además, ayudará a conocer las necesidades e inquietudes de los colaboradores y cuales son sus opiniones en relación con distintas temáticas que presente Company Electric.

Por ello, se propone que Company Electric pueda realizar reuniones antes de iniciar sus labores diarias con todos sus colaboradores, en las cuales solo los días lunes como inicio de semana laboral se realice una reunión con una aproximada duración de 20 minutos, donde el jefe pueda hacer de conocimiento cuales son las metas que se tienen planeadas para la semana, y asimismo se pida a los colaboradores sugerencias de cómo realizarlas, y también se logre analizar cuáles son las deficiencias de la semana pasada, evitando que se repitan.

Asimismo, los demás días de la semana se realicen reuniones cortas de 10 minutos aproximadamente, donde se realice una retroalimentación del día anterior y que se debe de evitar, Además cual es la meta para el día laborable.

Materiales:

- 02 plumones
- 01 pizarra acrílica
- Proyector
- Laptop
- 25 hojas de color

Tabla 16.
Reuniones de trabajo

Acción	Duración	Periodo de Ejecución	Responsable	Presupuesto
Reuniones en Company Electric	L – 20 min M - S 10 min	Permanente	Jefe inmediato	S/. 15.00 *

Nota: Elaboración propia

() Presupuesto basado en los materiales que se emplearán en cada reunión, sin tener en cuenta el proyector y laptop, ya que serán propios de la empresa.*

3.2. Capacitaciones

Para algunos colaboradores, recibir un alto salario es su mejor incentivo, sin embargo, ello no logra brindar una satisfacción por completo a los colaboradores, a quienes poseen muchas ganas de adquirir conocimientos nuevos para su mejor desempeño. Por lo que, se debe tener en cuenta que no todos los colaboradores presentan las mismas actitudes a su puesto de trabajo, por lo que en la presente investigación se va a diseñar estrategias que estén de acorde con las necesidades de los colaboradores de Company Electric tales una capacitación en trabajo en equipo y liderazgo.

Sesión 01: Trabajo en equipo

Esta sesión tendrá como propósito crear sinergia en cada colaborador de Company Electric para que entienda que es mejor desempeñar sus actividades en conjunto que se forma individual, promoviendo a que laboren con más responsabilidad y flexibilidad, y promoviendo el logro de la equidad, amistad y actividades diarias.

Además, conozcan lo importante que es desempeñarse de forma coordinada y que demuestren que así puedan realizar sus actividades con eficiencia y eficacia, por lo que el ponente podrá establecer diversas formas de comunicar y coordinar las tareas en equipo.

Sesión 02: Liderazgo

Esta sesión es fundamental, ya que se tiene de conocimiento que el liderazgo es una de las piezas fundamentales para mejorar el desempeño laboral, y por ello que mejor que Company Electric tenga un líder que ayude a motivar a los colaboradores, sin embargo, encontrar a la persona ideal para ello es una tarea difícil.

Por lo que en este caso el moderador, va a exponer la temática que va a tratar, logrando formar 3 equipos de 6 colaboradores, donde cada uno va a elegir a un líder quien va a representar a todo el equipo y es a quien se le va a plantear diversos problemas y como va a guiar a su equipo a brindar la solución.

Tabla 17.
Capacitaciones

Acción	Duración	Periodo de Ejecución	Responsable	Presupuesto
Saber la importancia de desempeñarse de manera coordinada.	6 horas	Primera semana de julio del 2022	Gerente	S/. 1000 *
Colaboradores lideres	8 horas	Segunda semana de julio del 2022	Gerente	

Nota: Elaboración propia

() Presupuesto basado el pago del moderador por toda la capacitación completa*

3.3. Diploma al empleado del mes

Se tiene previsto que Company Electric, pueda tener criterios de evaluación de desempeño laboral, para que, al finalizar el mes, le pueda brindar un elogio de felicitaciones al colaborador del mes por su buen desempeño y con ello se les pueda otorgar un diploma como colaborador del mes y que sea puesta por todo el mes en la parte más visualizada por el personal.

El propósito es que el colaborador se sienta motivado y con ello sus demás compañeros se puedan esforzar por quedar como el colaborador del mes siguiente:



3.4. Celebración de onomásticos

Cada vez que se celebra el onomástico de un trabajador en Company Electric, se pretende tomar aproximadamente 20 minutos para que el resto de los compañeros le cante el “Feliz Cumpleaños” al agasajado, y además se va realice un compartir, con torta, bocaditos, y un presente pequeño significativo

Tabla 18.
Celebración de onomásticos

Acción	Duración	Periodo de Ejecución	Responsable	Presupuesto
Celebrar el cumpleaños de cada colaborador.	30 min	Respecto a cada cumpleaños	Jefe inmediato	S/. 100

Nota: Elaboración propia

IV. Presupuesto

Tabla 19.
Presupuesto

Estrategia	Duración	Periodo de ejecución	Responsable	Presupuesto
Reuniones	L – 20 min M-S 10 min	Julio 2022 - Permanente	Jefe inmediato	S/. 10.00
Capacitaciones	16 horas (8 horas por sesión)	Primera semana de Julio 2022	Gerente	S/ 1000.00
Diploma al empleado del mes	Cada mes	Julio 2022 - Permanente	Jefe inmediato	S/. 5.00
Celebración de onomásticos	20 minutos	Respecto a cada cumpleaños	Jefe inmediato	S/. 100.00
Total				S/. 1115.00

Nota. El presupuesto aproximado de S/. 1 115.00 será solventado por el gerente de la empresa Company Electric, teniendo en cuenta que el costo traerá beneficios para la empresa debido a que con ello se tendrá a un personal más motivado y que su desempeño laboral mejore y sea óptimo.

V. Costo - presupuesto

Respecto a la evaluación del beneficio entre el costo, es importante tener en cuenta los datos que la empresa Company Electric muestran en los ingresos y egresos en los periodos anuales anteriormente detallados, para estudiar si la empresa dispone de los recursos financieros es necesario analizar la viabilidad de la propuesta:

Tabla 20

Ingresos y egresos

Descripción	2020	2021	2022	2023
Ingresos	S/. 38,282.11	S/. 42,535.68	S/. 48,336	S/. 58,003.20
Egresos	S/. 24,501.31	S/. 27,223.68	S/. 30,936	S/. 39,864.40
Ingresos - egresos	S/. 13,781	S/. 15,312	S/. 17,400	S/. 18,138.80

De acuerdo con el margen de utilidad, se proyectó un aumento del 20% del año 2020, para los siguientes años 2021, 2022, 2023, teniendo en cuenta los ingresos y egresos, obteniendo así un valor proyectado de S/ S/. 18,138.80.

Tabla 21

Beneficio-costo

Detalle	Valores
Beneficio	S/ 117,384.87
Costo	S/ 76,450.60
B/C	1.54

En la tabla 21 se puede explicar el análisis del beneficio-costo, encontrándose un beneficio total de S/ 117,384.87 y un costo igual a S/ S/ 76,450.60, lo que se puede decir que, existe un beneficio/costo de 1.54, es por ello que la propuesta es viable porque el B/C muestra un 54% de beneficios.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En conclusión, se logró describir que la motivación de los colaboradores de la empresa Company Electric estuvo en un nivel medio, debido a que se encontró que los factores intrínsecos están en un nivel medio afirmando que el personal casi nunca desempeña sus actividades con responsabilidad, llega al horario establecido, puede demostrar sus capacidades en su área, casi nunca recibe capacitaciones y recibe algún reconocimiento por su buen desempeño; Además, se encontró que los factores extrínsecos están en un nivel medio debido a que casi siempre recibe su remuneración de acorde a sus funciones, recibe un incentivo cuando realiza alguna labor adicional, recibe incentivos y/o premios por su buen desempeño.

Además, se logró analizar que el desempeño laboral estaba en un nivel medio con el 50% determinando que el personal de Company no siempre realiza sus actividades con eficacia y eficiencia, por lo que no son tan productivos. Ya casi siempre desarrolla con calidad sus actividades asignadas por su jefe, casi siempre cumple con el cronograma de sus actividades, casi nunca logra cumplir con sus metas asignadas, casi nunca logra concluir su trabajo a tiempo, casi siempre logra terminar con las tareas asignadas por su jefe.

Y, por último, se logró identificar que, de acuerdo con el coeficiente de Pearson, existe una correlación bilateral de $r = 0,998$, lo que apoyó para determinar la relación positiva altamente significativa en las dos variables estudiadas, demostrando así que Company Electric SAC, al mantener a sus colaboradores altamente motivados, el desempeño laboral de los mismos incrementará. Además, se encontró un Sig. bilateral $0,000 < 0,05$, lo que ayudo a aceptar la hipótesis alterna y siendo sustentada con el cruce de tablas, donde se observa que la motivación y el desempeño laboral de Company Electric SAC están medio con un 50%.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda que el gerente de Company Electric pueda motivar de manera intrínseca y extrínseca, de tal manera que reciban un reconocimiento por su buen desempeño, que les asigne remuneraciones de acuerdo a sus funciones, además que pueda otorgarles incentivos monetarios y no monetarios cuando logran cumplir con las metas propuestas.

Se recomienda que el gerente de Company Electric brinde capacitaciones constantes a su personal, con el propósito de mejorar los niveles de desempeño laboral y que con ello los colaboradores se desempeñen con eficiencia, eficacia y productividad, logrando concluir a tiempo sus actividades asignadas por su jefe.

Se recomienda que el gerente de Company Electric mejore la motivación de su personal, tales como realizar reuniones cortas antes de iniciar sus labores, brindar talleres motivacionales, entregarles diploma del empleado del mes y celebrar el onomástico de cada colaborador, ello hará que el personal se sienta motivado y pueda mejorar su desempeño laboral y tener mejores resultados logrando cumplir con su propósito empresarial.

REFERENCIAS

- Alberca, D., & Cruz, Y. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo* [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2418>
- Álvarez, B., Porraspita, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2 (Abril-Junio)), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Andrade, J., & Alvarez, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca* [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1541>
- Bermúdez, B. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la provincia de Manabí – Ecuador* [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16875>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). PEARSON EDUCACIÓN.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque* [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Cabrera, J. (2021). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital*

- General Babahoyo del IESS*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>
- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1394>
- Chávez, P., Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. (2020). Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución pública. *Paideia XXI*, 10(2), 275-287. <https://doi.org/10.31381/paideia>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Cruz, P. (2018). *Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa Klinnas S.A., distribuidora de Claro, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2016*. [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4308>
- Daza, E. (2019). *Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, La Guajira* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2225>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (Quinta edición). Pearson.
- Gordón, P. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28317>

- Horna, J., & López, M. (2021). *El desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/7988>
- Huanca, N. (2020). Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones. *Universidad Nacional del Altiplano*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14934>
- Levano, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen Lima 2017* [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3114>
- Linares, M. (2018). *Diagnóstico del desempeño laboral de los colaboradores de un centro médico particular* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/4933>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Münch, L. (2010). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Educación. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>
- Norabuena, R. (2019). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Constructora T & S, Huaraz 2018* [Tesis de grado, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/10684>

- Osorio, M. (2018). *Motivación laboral y desempeño organizacional en los colaboradores de la corporación de industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/654>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perea, M. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones la Selva S.A. Moyobamba el año 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2097>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quispe, S. (2020). Importancia de la evaluación del desempeño laboral. *Universidad Nacional del Altiplano*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14901>
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición). Pearson Educación. http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Rojas, E. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa "El Águila S.R.L"* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7107>

- Solano, M. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huanuco, Sede Central, periodo 2017. *Universidad de Huánuco*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/1022>
- Torres, G., & Delgado, J. (2020). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 7(2), 199-212. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>
- Vega, P., & López, R. (2014). Ética en la Investigación Clínica. *Revista Chilena*, 43(4), 366.
- Velásquez, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15937>
- Villalobos, R. (2019). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa D'laborum Plus S.A.C. sede Chiclayo 2018* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/6683>

ANEXOS

ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Título: LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC - TUMAN, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021	H1: La motivación si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021	Variable independiente: Motivación
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS		
¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021?	Describir el nivel motivación de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021	H0: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021	Variable Dependiente: Desempeño laboral
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021?	Analizar nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021		
¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021?	Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, 2021		

Fuente: elaboración propia

Anexo 02: Formato del cuestionario

ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC - TUMAN, 2021

Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las estrategias de motivación y su nivel de desempeño. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. La información recolectada será anónima y los resultados solo serán tratados para fines de este estudio

Donde

0	1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	0	1	2	3	4
Variable Motivación						
Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos						
01	¿Realiza sus actividades con un alto nivel responsabilidad dentro de Company Electric?					
02	¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad					
03	¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?					
04	¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por Company Electric?					
05	¿Company Electric le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?					
06	¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?					
07	¿Company Electric le da la libertad para trabajar a su criterio?					
08	¿Ha recibido algún reconocimiento por el buen desenvolvimiento en su labor?					
09	¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?					
Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos						
10	¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?					

11	¿Company Electric le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?					
12	¿Company Electric le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?					
13	¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?					
14	¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?					
15	¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?					
16	¿Company Electric no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?					
17	¿En su onomástico la Company Electric le otorga un día libre?					

N°	Ítems	0	1	2	3	4
Variable Desempeño laboral						
Dimensión 01: Eficacia						
18	¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?					
19	¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?					
20	¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?					
21	¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?					
22	¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?					
23	¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?					
24	¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?					
Dimensión 02: Eficiencia						
25	¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
26	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?					
27	¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?					
28	¿Aporta sus ideas en beneficio a Company Electric?					
29	¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?					
30	¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?					
31	¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?					
Dimensión 03: Productividad						
32	¿Logra eficientemente las tareas asignadas por Company Electric?					

33	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de Company Electric?					
34	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de Company Electric?					
35	¿Logra a cumplir con las metas establecidas de Company Electric?					
36	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de Company Electric?					

Anexo 03: Validación de instrumentos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
	PROFESIÓN	Lic. En Administración
	ESPECIALIDAD	Doctor en Gestión Pública y Magister en Gestión del Talento
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente
MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC - TUMAN, 2021		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Tapia Preciado Raquel Sugey	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Describir el nivel motivación de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
	Analizar nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
	Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 36 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE MOTIVACIÓN		
1. ¿Realiza sus actividades con un alto nivel responsabilidad dentro de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>2. ¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por Company Electric?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Company Electric le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Company Electric le da la libertad para trabajar a su criterio?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Ha recibido algún reconocimiento por el buen desenvolvimiento en su labor?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>10. ¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Company Electric le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Company Electric le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Company Electric no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿En su onomástico la Company Electric le otorga un día libre?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>18. ¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>25. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Aporta sus ideas en beneficio a Company Electric?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por Company Electric?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Nunca.	_____
33. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
34. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
35. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la cooperativa Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
36. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u> 36 </u> N° TD <u> 0 </u>
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Jorge Robinson Villanueva Villacorta
	PROFESIÓN	Lic. En Administración
	ESPECIALIDAD	MBA – Administración de Negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 años
	CARGO	Analista
MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC - TUMAN, 2021		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Tapia Preciado Raquel Sugey	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Describir el nivel motivación de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
	Analizar nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
	Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 36 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE MOTIVACIÓN		
1. ¿Realiza sus actividades con un alto nivel de responsabilidad dentro de Company Electric?	TA (X)	TD()
a) Siempre.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	
b) casi siempre.		
c) Algunas veces.		
d) Casi nunca.		
e) Nunca.		

<p>2. ¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por Company Electric?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Company Electric le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Company Electric le da la libertad para trabajar a su criterio?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Ha recibido algún reconocimiento por el buen desenvolvimiento en su labor?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>10. ¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Company Electric le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Company Electric le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Company Electric no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿En su onomástico la Company Electric le otorga un día libre?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>18. ¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>25. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Aporta sus ideas en beneficio a Company Electric?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por Company Electric?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Nunca.	_____
33. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
34. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
35. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la cooperativa Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
36. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA ___36___ N° TD ___0__
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Emma Verónica Ramos Farroñan
	PROFESIÓN	Licenciada en administración Magister en administración
	ESPECIALIDAD	Dra. En ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 años
	CARGO	DTC UCV PIURA
MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC - TUMAN, 2021		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Tapia Preciado Raquel Sugey	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Describir el nivel motivación de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
	Analizar nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
	Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 36 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE MOTIVACIÓN		
1. ¿Realiza sus actividades con un alto nivel de responsabilidad dentro de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD ()	SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>2. ¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por Company Electric?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Company Electric le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Company Electric le da la libertad para trabajar a su criterio?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Ha recibido algún reconocimiento por el buen desenvolvimiento en su labor?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>10. ¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Company Electric le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Company Electric le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Company Electric no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿En su onomástico la Company Electric le otorga un día libre?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>18. ¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>25. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Aporta sus ideas en beneficio a Company Electric?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por Company Electric?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Nunca.	_____
33. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
34. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
35. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas por Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
36. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de Company Electric? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u> 36 </u> Nº TD <u> 0 </u>
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 Dra. Emma Verónica Ramo Farroñán
 CLAB Nº 15066 - Región Lambayeque
 JUEZ - EXPERTO

Anexo 04: Carta de aceptación de la empresa



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pimentel, Diciembre del 2021

Sra:

Mg. Carla Angelica Reyes Reyes
Directora de escuela profesional de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Asunto: Autorizo levantamiento de información para proyecto de investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la empresa COMPANY ELECTRIC S.A.C, asimismo hacerle de su conocimiento que la Srta. Tapia Preciado Raquel Sugay identificada con DNI N° 71448536, estudiante del IX ciclo, de la escuela profesional de administración, ha sido admitido en mi institución para realizar su proyecto de investigación titulado LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC - TUMAN, 2021

Conociendo que su proyecto de investigación será de beneficio para la institución se le brindará toda la información que el interesado solicite.

Esperando su atención al presente aprovecho la oportunidad para reiterarle mi especial consideración y estima.

Atentamente,

COMPANY ELECTRIC S.A.C.

BORIS ALARCÓN AGUILAR
GERENTE GENERAL

Av. José Carlos Mariategui Mz. 184 Lt.29 – Chiclayo -Tumán
Teléfonos: 912297039 – 955003458
RUC: 20604092842

Anexo 05: Evidencias fotográficas

Figura 10

Aplicación de encuesta a colaborador



Figura 11

Conformidad de aplicación de encuesta a colaborador



Figura 12
Aplicación de encuesta a colaborador



Figura 13
Aplicación de encuesta a colaboradora



Anexo 06: Resolución de proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1004-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 10 de noviembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0288-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 10 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – Sec. A y eL-A, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, Sec. A y eL-A, período 2021-II, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1004-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
14	TAPIA PRECIADO RAQUEL SUGEY	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC S.A.C. - TUMÁN, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	TORRES EDQUEN VICTOR MANUEL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMUNICACIÓN INTERNA DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	VASQUEZ DURAN KEVIN ANDERSON	GESTIÓN LOGÍSTICA Y SU RELACION CON EL CONTROL PATRIMONIAL DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	BALLENA MILLÁN JENY BEL	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL COLEGIO PERÚ BIRF - FERREÑAFE 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	DELGADO BUSTAMANTE TEONILA		
18	IPANAQUE FERNANDEZ FELICITA DIANA	LA EVALUACIÓN CREDITICIA Y SU INCIDENCIA EN LA MOROSIDAD DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA EL TUMI - FILIAL CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	MUÑOZ TORRES WILDER ALEX	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA EJECUCIÓN DEL GASTO CORRIENTE EN LA MUNICIPALIDAD JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	ORTIZ VILLALOBOS ALFONSO	EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTOS MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTI 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	VEGA SALAZAR SHEYLA LIZBETH	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CASSINELLI - SUCURSAL CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

 Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 07: T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, enero 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

La suscrita:
Tapia Preciado, Raquel Sughey, con DNI 71448536

En mí calidad de autora exclusiva de la investigación titulada:

"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC S.A.C - TUMAN, 2021"

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de **licenciada en Administración**, de la Facultad de **ciencias empresariales**, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
TAPIA PRECIADO, RAQUEL SUGEY	71448536	

Anexo 08: Reporte turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LAB
ORAL DE LOS COLABORADORES DE LA E
MPRESA COMPANY ELECTRIC SAC - TU
MAN**

AUTOR

Raquel Sugey Tapia Preciado

RECuento DE PALABRAS

13321 Words

RECuento DE CARACTERES

70793 Characters

RECuento DE PÁGINAS

55 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

480.8KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 14, 2023 5:19 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 14, 2023 5:20 PM GMT-5

● 22% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Resumen

Anexo 09: Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **1004-FACEM-USS-2021**, presentado por la Bachiller, **Tapia Preciado Raquel Sugey**, con su tesis Titulada **LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC SAC - TUMAN, 2021**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 21 de Febrero de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.