



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Motivación y el desempeño laboral, de los trabajadores de
SETELECGE S.A.C., Pucallpa, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Saldaña Ruiz, Alexander Enrique (orcid.org/0000-0002-4019-6111)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos Luca y Vasco, el motivo por el cual sigo adelante.

A mí amada esposa Nadia por su gran apoyo en mi vida profesional y gran amor para conmigo.

Agradecimiento

A Dios, por darme la fortaleza para terminar mis estudios satisfactoriamente, puesto que, a pesar de las dificultades, él siempre me sostuvo.

De manera especial, a mis padres Marino y Berthila, por su apoyo, amor y sacrificio que demuestran día a día y por el profundo cariño que les profeso.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 01 Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable motivación de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C. de Pucallpa del 2022.	28
Tabla 02 Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C. de Pucallpa del 2022.	28
Tabla 03 Prueba de normalidad de las variables de estudio.	29
Tabla 04 Correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C. de Pucallpa del 2022.	30
Tabla 05 Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C. de Pucallpa del 2022.	31
Tabla 06 Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C. de Pucallpa del 2022.	32

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, de los empleados de SETELECCE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022. El método aplicado fue un enfoque cuantitativo, de tipo de estudio básico, de nivel de estudio correlacional, de diseño es no experimental y de corte transversal. La población fue de 85 empleados, con una muestra de 69 empleados y se usó el alfa de Cronbach para la fiabilidad de los cuestionarios. Se aplicó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, como la muestra fue mayor a 50 elementos, observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el ($p\text{-valor} < \alpha$; $0,001 < 0,005$), por lo que se rechaza la H_0 , por ello emplearemos la prueba no paramétrica, el análisis de correlación Rho de Spearman para medir la correlación de las variables. Se aplicó Rho de Spearman, para la hipótesis principal, se observa, un ($p\text{-valor} < \alpha$; $0,044 < 0,05$) por lo que se rechaza la H_0 y un $r_s = 0,244$ este nos señala que existe un nivel de correlación positiva media. Por lo tanto, se concluyó, que existe relación con una correlación positiva media entre la motivación y el desempeño laboral, en consecuencia, a mayor motivación mejor sería el desempeño laboral.

Palabras clave: motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, desempeño laboral.

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between motivation and work performance, of the employees of SETELECCE S.A.C., in the city of Pucallpa, 2022. The method applied was a quantitative approach, of the type of basic study, of study level correlational, design is non-experimental and cross-sectional. The population was 85 employees, with a sample of 69 employees and Cronbach's alpha was used for the reliability of the questionnaires. The Kolmogórov-Smirnov normality test was applied, as the sample was greater than 50 elements, it is observed that the variables do not follow a normal distribution since the ($p\text{-value} < \alpha; 0.001 < 0.005$), so the H_0 is rejected, for this reason we will use the non-parametric test, Spearman's Rho correlation analysis to measure the correlation of the variables. Spearman's Rho was applied, for the main hypothesis, a ($p\text{-value} < \alpha; 0.044 < 0.05$) is observed, so the H_0 is rejected and an $r_s = 0.244$ this indicates that there is a level of positive correlation half. Therefore, it was concluded that there is a relationship with an average positive correlation between motivation and work performance, consequently, the greater the motivation, the better the work performance.

Keywords: motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Refirió Torres (2018) que la persona motivada presenta normalmente un mejor desempeño laboral. La motivación es una dificultad continua para las empresas, la falta de motivación se da por estancamiento profesional, mala comunicación, clima laboral poco favorable, bajo salario y no hay plan de desarrollo, estos causan alto nivel de ausentismo, baja productividad y alta rotación de personal, que afectan a la empresa. Esta falta de motivación causa en la persona que se sienta sin estímulo en el trabajo y frustrado, esto lleva a un bajo desempeño laboral en el trabajo a ejecutar. Por eso es necesario disponer de los medios necesarios para prevenirla, por ejemplo, formación continua, recompensas, asensos, etc.

Indicaron en su artículo García et al. (2017) que la motivación como un factor muy importante en la empresa. Donde señalan la relación que tiene los factores internos y externos de la motivación, relacionándose estos con el desempeño laboral para que los empleados puedan llegar a las metas de empresa. Por lo cual las organizaciones tienen en cuenta, que el personal es muy importante y fundamental, para llegar a las metas fijadas por la organización, siendo la motivación una parte importante que tenga el personal.

El diario Gestión (2014) señaló que la investigadora de mercados con especialidad en RRHH Supera Perú, evidencio que la motivación incide considerablemente en el desempeño laboral de empleados de las organizaciones. La encuesta de satisfacción laboral se realizó a 1,500 empleados de retail, banca, minería, servicios y Telecomunicaciones. De la encuesta se destacó que el 52% de empleados sienten que sus opiniones e ideas son “poco valoradas”.

Según Samamé (2021) los empleados estaban en una situación de labor rutinaria, frecuente, tradicional y monótona. El empleado piensa que su desempeño laboral no es estimado o valorado, por una falta de reconocimiento en la ejecución de sus trabajos. Para la ejecución de sus tareas designadas, los empleados se sienten cansados, desmotivados, con problemas, con mucha presión y otros con mal humor, identificando así una disminución de su desempeño laboral en la

realización de sus tareas, que a largo plazo inciden en las metas planteadas por la empresa.

Así mismo la motivación es importante para que el empleado ejecute sus tareas indicadas de la mejor manera, el empleado que está motivado tiene esa capacidad de mejorar su desempeño en el trabajo más que uno que no lo está. La motivación de los empleados en cuanto a los trabajos designados a ejecutar, incide de forma directa, en su desempeño laboral, logrando el cumplimiento de los trabajos a ejecutar, pues la motivación en el trabajo cumple un rol fundamental para todos sus trabajadores y de esta manera pueda sentirse satisfecho en las labores que este realice y logre identificarse con los valores y metas de la empresa.

En la empresa SETELEGGE S.A.C., la motivación influye en los empleados, quienes tienen trabajos monótonos, problemas familiares y mucha presión de cumplir con sus tareas designadas en la empresa. Por lo que tienen un bajo desempeño laboral, retrasando así la ejecución de los trabajos o que abandonen su puesto de trabajo en la empresa de forma imprevista. Los canales de comunicación laboral no funcionan bien, para la ejecución de los trabajos designados o establecidos, dándose de esta manera que los empleados no reciban bien las ordenes de los supervisores de la obra. También, no se da motivación en grupos de trabajo, impidiendo que los empleados de los grupos de trabajo, no tengan la confianza necesaria o no coordinen entre ellos, para la ejecución de un buen trabajo en grupo, obteniendo que los trabajadores no puedan cumplir con sus labores encomendadas en sus puestos de trabajo.

De acuerdo a la realidad problemática descrita se formuló el problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral, de empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022?, También los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, de empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, de empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022?

El estudio se justificó teniendo en cuenta, que los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, se nota un descontento e

insatisfacción laboral dentro de la empresa, para la ejecución de sus trabajos. El desempeño laboral cumple una participación fundamental a fin de alcanzar los propósitos de la empresa en un momento específico, por medio de la motivación intrínseca y extrínseca.

La justificación práctica de esta investigación, de los resultados obtenidos favorecerán a la empresa SETELECCE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, porque se efectuó una evaluación del estado del entorno en que se encuentran los empleados, con relación a las variables que se están estudiando. Para tomar acciones correctivas y preventivas, para afrontar los problemas de descontento e insatisfacción dentro de la empresa. Por lo tanto, estos resultados influirán en los empleados.

Por otra parte, la justificación teórica de esta investigación, tiene la intención de suscitar discusión, análisis y reflexión académica teórica, sobre la información que existe en esta área de investigación, de tal manera u otra, se comprobarían las teorías, de la relación entre de la motivación y desempeño laboral de los empleados de SETELECCE S.A.C., de Pucallpa.

Se justifica metodológicamente, pues la investigación se basó en una muestra, donde se desea conocer los diferentes factores de descontento e insatisfacción del empleado y poder saber la relación entre el la motivación y el desempeño laboral, de los trabajadores de SETELECCE S.A.C., de Pucallpa, puesto que se ha evidenciado indicios de descontento e insatisfacción dentro de la empresa y por lo tanto la realización de este trabajo de investigación nos proporcionó, datos y evidencia científica, que contribuya a mejorar el descontento dentro de la empresa.

Manteniendo el esquema de estudio se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, de los empleados de SETELECCE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022. Los objetivos específicos: Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELECCE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022. Identificar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELECCE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Finalmente, de acuerdo a la investigación se planteó la hipótesis general: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022. Las hipótesis específicas: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022. Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Tenemos como antecedentes nacionales las siguientes investigaciones: Armas (2021) en su tesis tuvo como objetivo es determinar de qué modo la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los empleados del MP. Su metodología fue de diseño no experimental, con enfoque cuantitativa y tipo correlacional. Concluyo que en esta investigación se examinó estadísticamente, en consecuencia, la motivación y el desempeño laboral de los empleados del MP, hay una vinculación directa, media y significativa; es decir, si pondríamos en práctica adecuadamente un plan de motivación, este se reflejaría de forma positiva en el desempeño laboral de los empleados.

Halanocca et al. (2019) en su tesis tuvieron como objetivo establecer la vinculación de la motivación, la satisfacción laboral y la productividad, de los empleados del servicio de salud, con licenciatura en técnicos de enfermería y enfermería del INSN. Su metodología fue tipo correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Concluyo que la motivación y la satisfacción laboral tienen un efecto directo con la productividad.

López (2020) en su tesis tuvo como objetivo reconocer el vínculo que hay entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la compañía. Su metodología fue de diseño no experimental, tipo descriptiva y con enfoque cuantitativo. Concluyo que la motivación de los empleados fue bajo, principalmente en los elementos de motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Navarro (2019) en su tesis tuvo por objetivo identificar como se vincula la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del equipo administrativo. Su metodología fue de diseño no experimental, de tipo descriptiva-correlacional y con enfoque cuantitativo. Concluyo que los datos estadísticos se identificó correlación considerable entre la motivación y el desempeño laboral, también se descubrió la relación directa entre las variables, teniendo un grado de categoría satisfactorio moderado, Esto indicaría que el mejoramiento de la motivación se vincula a un aumento del desempeño laboral, también de forma viceversa.

Ayala y Pújelo (2018) realizaron una investigación que tuvo como objetivo identificar la incidencia que la motivación tiene con respecto al desempeño laboral

de los trabajadores de los juzgados. Su metodología fue con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo descriptivo -causal. Concluyo que se puede confirmar que la hipótesis principal está corroborada de tal manera que la motivación incide en el desempeño laboral de los empleados, en consecuencia, a mucha motivación mucho desempeño laboral se tendría.

Tenemos como antecedentes internacionales las siguientes investigaciones: Zans (2017) en su tesis tuvo como objetivo investigar el clima organizacional y cómo influye este con el desempeño Laboral de los empleados administrativos y docentes de la FAREM. Su metodología fue tipo descriptivo-explicativo, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Concluyo que el clima organizacional que hay en la institución, es favorable alto, siendo el liderazgo que se practica poco integrador, sin disponibilidad de mantener un clima organizacional bueno en el área de trabajo.

Medina (2020) en su tesis tuvo como objetivo analizar qué efecto tiene la motivación con respecto al desempeño laboral de los empleados de ALITECNO S.A, para la elaboración de una proposición de un plan de motivación laboral. Su metodología fue de tipo teórica-aplicada, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Concluyo que, al finalizar la tesis de investigación, podemos determinar que las teorías relacionadas al desempeño y motivación laboral, estas dos variables son muy importantes en una organización y que pueden tener una muy cercana relación.

Verdesoto (2021) en su tesis tuvo como objetivo investigar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas. Su metodología fue de enfoque cuantitativa, de diseño no experimental y de tipo descriptiva-correlacional. Concluyo que los resultados permitirán identificar que los trabajadores que laboran en el Consejo de la Judicatura, para la motivación intrínsecos, desarrollan su trabajo con entusiasmo y alegría, se apoyan unos a otros para llegar a las metas de trabajo de la judicatura, en la motivación extrínsecos se notan afectados por que muy pocas veces son elogiados por su labor, no hay reconocimiento público, los ascensos son pocas y difíciles.

Morales (2017) realizó una tesis que tuvo objetivo determinar elementos de la motivación que influyen en el desempeño laboral del empleado, proporcionando estrategias que aumenten los aspectos que más repercuten, en la organización. Su metodología que uso fue una investigación de enfoque cuantitativa y cualitativa. Concluyo que los elementos de motivación intrínsecos y extrínsecos, con alta incidencia en los empleados son la remuneración, el ser líder, buen canal de comunicación, el reconocimiento y la autorrealización, logrando a que los empleados su desempeño laboral sea de perfil eficiente o deficiente, según sea sus tareas en la organización.

Calderón (2017) en su tesis tuvo como objetivo investigar la vinculación que hay entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la organización. Su metodología que uso fue de diseño no experimenta, tipo descriptivo y con enfoque cuantitativo. Concluyo que hay una vinculación entre la motivación y la satisfacción laboral en la organización, el grado de motivación es alto respecto al grado de satisfacción laboral, dado a los factores identificados en la tesis. Finalmente, la motivación como la satisfacción laboral se vinculan, a la motivación intrínsecos (desarrollo personal, reconocimiento, logro y necesidad de afiliación) y la motivación extrínsecos (seguridad, estabilidad, necesidad de poder, factores de higiene y retribución económica).

Nuestra primera variable, motivación, se sustentó con teorías de diferentes autores, tenemos a: Chiavenato (2017) indico que el sentirse motivado será determinante para todo aquello que logre impulsar de manera positiva a las personas y con ello cambiar su actuar de cierta manera, generando en ellos un comportamiento específico. Se entiende que, ese impulso puede ser resultado de una estimulación de manera externa (proveniente siempre del entorno) o que busca generarse de manera interna que se relaciona con la mentalidad de la persona.

Refirieron Peña y Villon (2017) que la motivación es esencial para tener un manejo equilibrado en el trabajo para alcanzar la meta de la empresa. Hay que tener en cuenta que el personal que no cuenta con una verdadera motivación y los recursos que se puedan asignar, no serán productivos como se pretende. Así mismo un buen ambiente laboral tiene un papel preponderante, todo se debe a que

los trabajadores, deben estar con los ánimos siempre al tope para realizar trabajo productivo.

Definieron Rivera et al. (2018) que la motivación es como un factor emocional esencial para la persona y para cualquier profesional, lo cual implica realizar los trabajos cotidianos sin sobreesfuerzo adicional, algunos sujetos pueden encontrar diferentes formas de motivarse de acuerdo a la situación que esté viviendo y otros que necesitan ser motivados por sus entorno social, entorno profesional y superiores jerárquicos.

Asimismo, para López (2022) la motivación es importante para lograr un ambiente laboral adecuado, una persona motivada se esforzará por tener un buen desempeño laboral y este disfrutará al realizar su trabajo. El empleado al estar motivado realizara su trabajo de una manera óptima, está motivación está vinculado con la estimulación, la confianza y comunicación.

Por lo tanto, partir de las definiciones de motivación los autores que se tomó como referencia, precisamos que la motivación se considera como un factor que estimula a la persona, cuyo propósito es alcanzar una meta, cuyos aspectos son considerados por la necesidad de cada persona en su entorno. También es importante definir que la motivación, del punto de vista laboral, es un factor muy importante por el cual las tareas y el desempeño de los empleados se lleva a cabo de la mejor manera.

De acuerdo con Valdés (2020) que menciono a Herzberg, quien indica que el nivel de productividad en los individuos cambia en función del nivel de satisfacción, por lo tanto, las reacciones para la labor serán distintos que cuando estaba bien o cuando estaba mal. Herzberg llevo a cabo sus estudios de investigación en industrias de EE.UU., estos resultados lo conllevaron a juntar en dos factores la información vinculados en su teoría, éstas son las de higiene y los de motivación. Se considera factores que pueden generar satisfacción o insatisfacción en el centro de labores, la existencia de los factores de higiene no motiva, pero su ausencia desmotiva, el otro factor, los de motivación, realmente motivan.

Definieron Robbins y Coulter (2018) que la teoría de los dos factores de Herzberg del año 1959, que es la teoría seleccionada para la realización del estudio de investigación y propone la existencia de dos factores motivacionales. El primer factor motivacional es de carácter intrínseco o motivador relacionado a la satisfacción laboral y el segundo factor motivacional es de carácter extrínseco o higiénicos relacionado a la insatisfacción laboral.

Detallaron Robbins y Judge (2017) que se resaltan cinco teorías respecto a la motivación en las personas de una empresa. Por lo tanto, para nuestra investigación nos centraremos en la teoría de los dos factores, por tratarse de el más destacado para el estudio de nuestra investigación que realizamos en la empresa establecida. Sobre la teoría de los dos factores o teoría de motivación, llamado o conocida teoría de la motivación e higiene, que fue planteado por Frederick Herzberg en el año de 1959, la cual plantea que la interrelación entre una persona con su trabajo es esencial, indicando que la actitud de la persona hacia su labor puede determinar su éxito o su fracaso; Herzberg también señaló en su investigación esta pregunta: ¿Qué espera la persona de su labor?, determinando que el comportamiento que demostraba la persona que se sentía satisfecho en su labor comparando con aquella persona que se sentía insatisfecho, los resultados indican dos factores importantes para la motivación, el factor motivador o intrínseco que se centra la satisfacción laboral y el factor de higiene o extrínseco que se centra la insatisfacción laboral.

Postulo Paz (2018) que en su tesis que Herzberg hace una diferenciación entre los dos factores, en primer el factor motivador o intrínseco, planteo que este factor es fuente de motivación para el empleado, por lo cual provocan sensaciones de satisfacción, siendo relacionados a la satisfacción que las personas que viven en sus empleos, por lo mismo cuando estos indicadores como: logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y ascenso. Estos indican aumento de la motivación por ende generan satisfacción en el trabajo. En segundo lugar, el factor de higiene o extrínseco, planteo que este factor no es fuente de motivación para el empleado, por lo cual provocan malestar o insatisfacción, no desarrollan una satisfacción entre ellos, siendo vinculado a la insatisfacción que las personas viven en sus empleos, por lo mismo cuando estos indicadores como: política de la

empresa, supervisión, condiciones de trabajo, salario y relaciones interpersonales. Estos indicadores al ser mal administrados provocan malestar entre los empleados, por lo tanto, deben ser bien administrados para que sean percibidos positivamente y no haya insatisfacción.

Mencionaron Robbins y Judge (2017) que la teoría de la motivación fue planteada por Frederick Herzberg. Relaciona: factor motivador o intrínseco con la satisfacción en el trabajo, como se siente la persona en relación en su cargo (promoción, realización, reconocimiento, logro, responsabilidad, etc.) y factor de Higiene o extrínseco con la insatisfacción en el trabajo, como se siente la persona en relación a condiciones de la empresa (status, relaciones interpersonales, seguridad, salario, ambiente laboral, etc.).

Tenemos, por ejemplo, el sólo aumento de los salarios, no pueden causar una satisfacción, sino que además los jefes inmediatos deben preocuparse por el factor de motivación de las personas a su cargo, para que haya una verdadera satisfacción. Dando otro ejemplo, el desarrollo y crecimiento profesional, estos indicadores de motivación, si pueden generar satisfacción de la persona y generando así un mejor desempeño laboral.

Por lo tanto, a partir de las definiciones de la teoría de los dos factores, de los autores que se tomó como referencia, que citan a Herzberg, indican que la teoría de motivación se planteó en dos categorías llamado factores, que son: motivación o intrínseco (interno) e higiene o extrínseca (externo).

Señalaron Jones y George (2019) que la motivación intrínseca involucra la ejecución de una acción cuando esta origina satisfacción en el puesto de trabajo, pues aumenta una apreciación de competencia o a la respuesta a un beneficio de interés individual sin necesidad de conseguir algún beneficio extrínseco. Las personas tienden a motivarse internamente para la realización de sus labores diarias con mayor dedicación e independencia, actuando con competitividad para tener éxito en sus labores.

Para Dessler (2015) la motivación intrínseca se genera de la satisfacción que siente el individuo al realizar su trabajo o tarea designada, esta motivación surge desde el interior del individuo y no de lo exterior.

Compartieron Robbins y Judge (2017) que Herzberg se refiere a la motivación intrínseca como la satisfacción de la persona en sus labores, vinculado con el logro en el trabajo, como, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad, crecimiento y ascenso, por lo tanto, están vinculados con la satisfacción laboral, los que forman parte de lo interno de la persona. También Herzberg se refiere a la motivación intrínseca como factor motivador, los cuales se subdividen en indicadores como: la responsabilidad en el trabajo, la realización laboral, el reconocimiento laboral y satisfacción en el trabajo.

Mencionaron Fischman (2014) que la motivación intrínseca es provechosa comparado con la motivación extrínseca, donde el factor de motivación favorece el progreso profesional, el aprendizaje, la creatividad y el empeño.

Refirió Schunk (2012) que la motivación intrínseca es la satisfacción de haber realizado una labor sin necesidad de recibir una recompensa por ello. Profundizando en los factores de dicha motivación de realizar la labor, la persona se centra más en realizar la tarea y que satisfactorio es hacerlo y llegar a la meta que se propone cada persona, por ejemplo, cuando la labor es satisfactoria por sí mismo, por su naturaleza interesante, por sentirse útil, etc.

Por lo tanto, a partir de las definiciones de la teoría motivación intrínseca, de los autores que se tomó como referencia, la persona se mueve por las consecuencias de sus acciones ejecutadas. Ponemos como ejemplo la satisfacción de realizar una tarea bien hecha. Estos grados de motivación se encuentran en las personas y cada una de ellas son de distinto grado.

Señalaron Robbins y Judge (2017) que Herzberg define la motivación extrínseca el factor higiénico como insatisfactorio, el cual se vincula con el conjunto de características de la empresa, se basa en el entorno del individuo, implicando sentimientos de insatisfacción que puede tener el individuo en sus labores ya que se encuentra en la busca de mejores condiciones por su insatisfacción laboral. Entre los más importantes indicadores tenemos: seguridad laboral, condiciones de trabajo, identificación con el personal, sueldo y beneficios.

Propusieron Robbins y Coulter (2018) que la motivación extrínseca, es la otra estrategia de la teoría de motivación que propone Herzberg dentro de su teoría.

Refiere que cuando el individuo manifiesta insatisfacción en su labor, hay factores externos que son los causantes de esta insatisfacción, a los que denominó factores higiénicos

Indico Valdés (2020) que la motivación extrínseca dependería de las condiciones que rodean a las personas, las mismas que por ser administradas y decididas por la organización se encuentran fuera del control de las personas; se están refiriendo a la remuneración, la seguridad, el estatus, incentivo, castigo, etc. factores que se encuentran asociados a la insatisfacción laboral.

Por lo tanto, a partir de las definiciones de la teoría motivación extrínseca, de los autores que se tomó como referencia, hablar de higiene es considerado extrínseco o insatisfactorio implica un conjunto de características de la empresa, que hacen referencia que este factor no es una fuente de motivación para el empleado. Por ejemplo, el salario, el cual es considerado como un indicador que produce insatisfacción por lo general en la empresa. Por esa razón, sería conveniente que la organización vele por la satisfacción de sus empleados ya que la productividad depende que sus trabajadores, que estos estén motivados, para cumplir las metas de la empresa.

En tal sentido, es fundamental que la motivación en los empleados sea continuo, para lo cual, la gran parte de esta responsabilidad recae sobre los jefes, supervisores y gerentes, pues son ellos quienes deben estar en constante vigilancia y control del trabajo realizado, sin embargo no es recomendable que la persona trabaje bajo presión, ambiente hostil, falta de herramientas, falta de materiales, etc., sino de manera segura, de modo que para lograrlo los gerentes deben realizar con los empleados un reconocimiento público, felicitaciones y estos se sientan reconocidos por su entrega.

Nuestra segunda variable, desempeño laboral, se sustentó con teorías de diferentes autores, tenemos a: Bautista et al. (2020) quienes indicaron que el desempeño laboral es el comportamiento y las acciones de los trabajadores de una organización, que estos contribuyen a la realización de las metas de la empresa y son evaluados tomándose en cuenta sus capacidades y el grado de participación de cada empleado. Los empleados son una parte muy importante para la organización, por tanto, se busca la forma de no solo medir el desempeño, también

de reforzarlo, pues la consecuencia de un correcto desempeño laboral necesita de las cualidades en manifestó por el comportamiento del empleado.

Señalaron Casia et al. (2018) que el desempeño laboral se define como la actitud que muestran los empleados frente a sus responsabilidades (actividad, trabajo, deber, tarea, calidad, eficiencia, productividad, etc.), indica que la estabilidad laboral es muy importante, por lo tanto, sería esencial ofrecer adecuados beneficios a los empleados, dándoles así buen estado emocional, buena salud, motivación y tranquilidad. Estos estados ocasionan una mejor actitud por parte del empleado en sus responsabilidades con las metas planteadas por la empresa.

Refirieron Bohlander et al. (2017) que el desempeño laboral es como una evaluación de los empleados en la ejecución del trabajo, donde muestran su conducta, actitud, experiencia y dominio en el trabajo, para buscar alcanzar las metas de la organización. También, se evalúa en las que se relaciona si la productividad es correspondiente con los requisitos de cada puesto de trabajo y luego de ello buscar mejoras.

Considero Chiavenato (2017) que el desempeño laboral es la actitud del empleado en la busca de las metas planteadas por la empresa y elabora la estrategia de los empleados para llegar a las metas. Este se hace referente al conocimiento del empleado para con la empresa, centrándose en aspectos como la productividad, eficacia y eficiencia, en la realización del trabajo asignado. También, refiere que el desempeño cambia de acuerdo al tipo de empleado y la condición en la que se encuentra.

Indicaron Vanegas y Delgado (2013) que el desempeño laboral es un grupo de actitudes de los empleados en la empresa, estas actitudes son muy significativos para llegar las metas a las que la empresa desea alcanzar. Esta actitud puede ser de uno o varios empleados y esto conlleva a mejorar la productividad de la empresa.

Considero Castro (2019) que el desempeño laboral se asocia con factores o aspectos, que no son económicos necesariamente, como relacionados al logro y la satisfacción personal y profesional que la persona puede sentir al momento de culminar una tarea asignada

Definió Chiavenato (2017) que el desempeño, son el comportamiento y las acciones detectado en los trabajadores, que sean importantes para lograr las metas de la empresa. Este hace referencia a la actitud del empleado en la búsqueda de los metas establecido en la empresa, de igual manera da a conocer que un correcto desempeño laboral de la persona llega a ser la fortaleza más importancia con la que cuenta la empresa.

Hay muchos estudios sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la organización, principalmente para que la empresa tenga buena rentabilidad y productividad, su importancia reside en el desempeño laboral de sus empleados. Por lo tanto, este desempeño laboral es la actitud del empleado al realizar sus funciones y labores que exige su lugar de trabajo en la empresa.

Para Noguera (2012) que relaciona el desempeño con sus conocimientos, confirmando que en la medida el empleado aumente sus conocimientos mejorara su desempeño. Los conocimientos son habilidades y actitudes visibles que el empleado aporta en su labor, para cumplir con sus tareas de manera satisfactoria y eficaz.

Destaco Ruiz (2021) que el desempeño laboral se asocia con las actitudes observables de los trabajadores, son muy importante para las metas de la empresa y que pueden ser medidos según su nivel de aporte para con la empresa. De manera que los empleados trabajen con el fin de conseguir resultados que, según ellas satisfagan sus necesidades de valoración, crecimiento, logro de objetivos y competencia.

Considero Guevara (2016) que el desempeño laboral se vincula con las necesidades del puesto de trabajo y la destreza o experiencia, que presenta un empleado para ejecutar el trabajo, de tal forma que pueda cumplir el mismo y pueda llevar a cabo de manera positiva o negativa. De tal forma el desempeño laboral también se considera como la realización de las labores de un trabajador con relación de las metas deseadas por la empresa. El desempeño está integrado por conocimientos, experiencia, pericia, conducta, disposición y compromiso del empleado que tiene para con la empresa, para que este llegue a las metas definidas por la empresa.

De las muchas definiciones mencionados por diferentes autores podemos decir que el desempeño laboral es una actitud observable muy importante en la empresa, pues cada uno de los empleados se puede dar cuenta de las muchas conductas individuales que tienen cada uno y así poner más énfasis en cuál de ellas, se pueden desenvolver óptimamente y aprovecharlas, para el bienestar de la empresa.

También, el desempeño laboral es el efecto en la actividad que demuestra el empleado, al realizar sus tareas más importantes que exige su cargo para con la empresa. Por lo tanto, el desempeño laboral de la persona tiene como propósito con sus actitudes positivas llegar al cumplimiento de las metas fijadas por la empresa.

De la misma manera Sánchez (2020) menciona de tres principales tipos de conductas que caracteriza al desempeño laboral son: realización de la tarea, civismo y la falta de productividad. Realización de la tarea: refiere a la ejecución de las labores asignados en el puesto de trabajo, esto a su vez favorece a la producción de un bien y/o servicio y obligaciones de puestos administrativos. Para que la empresa llegue a la meta claramente definida y un resultado específico. Civismo: nos habla de la cooperación para ayudar a crear un ambiente agradable en el trabajo, en el cual se brinde apoyo mutuo al compañero, dando opiniones positivas para el fortalecimiento de actividades, siendo proactivos en las tareas encomendadas y mencionar cosas positivas del trabajo realizado por el resto. Por lo tanto, un respeto mutuo para con todos los pares de la empresa. Falta de productividad: indica dar una mala impresión ante la empresa, esto incluye malos comportamientos como lo son: robos, faltar el respeto entre compañeros de trabajo, destrucción de propiedad de la empresa, faltar con frecuencia, incremento de errores, etc.

Refirieron Amaya y Salvatierra (2020) que el desempeño laboral se divide en tres dimensiones, las más importantes son: Conocimiento: Se refiere a la capacidad del conocimiento de su puesto de trabajo de la persona. También indica que la minuciosidad se relaciona con el desempeño, en tanto más minucioso sea la persona, su grado de conocimiento desarrollado será mucho mayor. La persona meticulosa se caracteriza por ser más persistente, responsable, organizada y

confiable, esta persona está siempre buscando querer aprender nuevas cosas constantemente. Indicadores como: Eficiencia: Se refiere a los recursos usados en un trabajo y el logro conseguido con el mismo. Entendemos que cuando se utiliza menos recursos para alcanzar una misma meta o cuando alcanzan más metas con los mismos o menos recursos. Eficacia: Se refiere a culminar con las tareas propuestas por la empresa para alcanzar los objetivos muchas veces depende de los conocimientos del empleado. Aunque en el proceso del trabajo no se haya hecho el mejor uso de los recursos.

Motivación: Se refiere a que incide en el desempeño y perseverancia de la persona para lograr una meta de la empresa. También, la motivación está relacionado a un buen estado de humor, el cual incide de forma positiva en el desempeño del empleado. Finalmente, una apropiada motivación incide en un alto desempeño, produciendo una alta productividad y mejores resultados en la empresa. Indicadores como: Logro en el trabajo: Se refiere al logro de metas y objetivos del empleado para con la empresa, también estos logros son agradecidos por los jefes a través de reconocimientos e incentivos. Productividad: Se refiere al mayor rendimiento del empleado en su labor, usando el mínimo de recursos que tenga la empresa, respecto a los trabajos que se ejecuta diariamente. Esto hace ver muchas veces diferencia entre los empleados en términos de producción. También sirve como fuente de data para las decisiones de los jefes ante posibles ascensos, cambio de puestos o despidos. Crecimiento profesional: Se refiere a que el empleado tenga procesos continuos de desarrollo para su superación a nivel profesional dentro de la empresa, también se trata de poder ver la evolución continua del empleado en su camino como profesional.

Iniciativa: Se relaciona con la identidad proactiva de la persona que nace en ella, en otras palabras, ningún factor externo incide en la persona a que lo impulse a alcanzar su meta. También que la persona proactiva actúa como agente de cambio, este crea un ambiente positivo en la empresa a pesar de obstáculos y restricciones que se presenten. Dentro de las empresas siempre van a existir empleados con mayor iniciativa que otros. Indicadores como: Liderazgo y cooperación en el trabajo: Se refiere a la capacidad del empleado, en poder guiar, inspirar, motivar e incentivar a un individuo o grupo. También es la inspiración con su personalidad y destreza, para inspirar que otros quieran continuar su mismo camino. Las empleadas con

aptitud de liderazgo transmiten sentimientos de optimismo, competencia y alegría, con estos se contribuye a un mejor clima laboral entre los empleados. Cumplimiento de las metas del trabajador: se refiere a hacer que las personas de una empresa sean parte del proceso para fijar, ejecutar y cumplir las metas. Generalmente los hacen ver que desde su puesto de trabajo depende el logro de toda una organización. Nivel de producción del personal: Se refiere al nivel de producción de cada empleado de las labores que se le encomienda. Principalmente, si llega a sobrepasar los requerimientos establecidas por la empresa.

Como ejemplos, podríamos tener un empleado que cumple las metas, pero tiene un mal comportamiento, por lo tanto, este no tendría un buen desempeño, de igual manera un buen empleado, amable, pero que no cumple sus funciones, no suma a la empresa, porque no está apuntando al cumplimiento metas claramente definidas, demostrando un bajo desempeño una falta de productividad.

Señalaron Ivancevich y Konopaske (2012) que en la mayoría de las empresas existen paralelamente dos modos de efectuar una evaluación del desempeño: formal e informal. El formal es de manera continua y periódica de evaluación cuantitativa y cualitativa dirigido por la empresa para evaluar regularmente el grado de desempeño que los empleados llevan a cabo las tareas que son responsables en su puesto de trabajo en que se desarrollan las personas. El informal se realiza todos los días, es aquella opinión espontanea del jefe hacia el empleado, donde indica un trabajo en particular si fue ejecutado bien o mal.

Manifiesto Pérez (2021) que la evaluación de desempeño se utiliza como una herramienta de evaluación y desarrollo, siendo su propósito mejorar el desempeño del empleado. El jefe ayuda a los empleados que muestran deficiencias en su trabajo, por medio de la motivación y la retroalimentación constante. La finalidad de la evaluación de desempeño es aumentar la motivación en los empleados para poder superar sus deficiencias.

Señalo Rubén (2022) que la evaluación del desempeño, se dan en las empresas como un factor fundamental para la determinar las capacidades, experiencia o habilidad que presenta el empleado, pues por medio de ésta se puede

identificar las actitudes más importantes, que produce un impacto al servicio y el desarrollo de la empresa.

Nos indica que la información de la evaluación del desempeño puede ser útil a los jefes de área, para situar o reubicar a sus empleados de acuerdo a sus capacidades, experiencia o habilidad en el puesto de trabajo que mejor se puedan desempeñar. Estas evaluaciones permiten a las diferentes áreas de la empresa darse cuenta en qué puntos se debe mejorar, cuando se requiera realizar unos cambios, asignación de nuevas tareas o la contratación de un nuevo personal, para cuando las necesidades de la empresa lo demanden.

Planteo Sánchez (2019) que el propósito de una evaluación de desempeño es brindar a las empresas información importante, que permiten la toma de decisiones en el área de RRHH como ceses, cambios, remplazo, ascensos, etc. también que gracias a la evaluación se pueden identificar las necesidades de capacitación, asimismo cuando ya se tienen dichos programas de evaluación se permite determinar el rendimiento y eficiencia del empleado en su labor.

La evaluación de desempeño también nos indica que se puede mejorar en cada uno de los empleados y dan el criterio para validar programas de desarrollo y selección. Además, sirve para distribuir los premios y retroalimentar a los empleados de acuerdo a como la empresa ve su evolución.

Indicaron Amaya y Salvatierra (2020) que el objetivo de la evaluación del desempeño, es ofrecer una descripción precisa de la forma como el trabajador desarrolla sus labores, para lograrlo es necesario que los métodos de evaluación estén asociados al puesto de trabajo. Los niveles de medición y verificación deben de ser confiables.

Determinaron Cotrina y Núñez (2020) que hay muchos factores que repercuten en el desempeño laboral de un empleado dentro de una empresa, estos pueden llegar a incidir en un elevado (alto) o reducido (bajo) desempeño, de los que tenemos: Habilidades (aptitudes) para realiza actividades asignadas, retribuciones monetarias y no monetarias, factores motivacionales y conductuales del individuo, satisfacción en relación con las tareas asignadas, capacitación y

desarrollo constante de los trabajadores, clima organizacional, cultura organización y finalmente expectativas del trabajador.

Definió Cárdenas (2020) que la ventaja de la evaluación de desempeño para la organización, el jefe y el empleado. Beneficios para la organización: Optimizar los grados de desempeño, identificar el desempeño notable y el desempeño flojo, detectar oportunidades de crecimiento, adecuar metas personales de cada puesto de trabajo y estas a su vez adecuarlas con las metas de la organización, lograr dedicación, vinculación y satisfacción de los empleados para con la organización. Beneficios para el jefe: examinar mejor y de manera objetiva el desempeño del empleado, al contar ya con una base de medición, un sistema planificado y estandarizado, para mejorar el estándar de desempeño de sus empleados, fomentando una mejor comunicación entre empleados, para disminuir la rotación o cambio del personal. Beneficios para el trabajador: Saber de una manera más clara del jefe y la empresa respecto al trabajador en su puesto de trabajo, sus metas y desempeño. Tener presente las cualidades y conocimientos más valioso por la empresa de los individuos que forman el grupo de trabajo. Realizar una autoevaluación para su motivación, crecimiento profesional y compromiso para ofrecer su mejor rendimiento a la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tuvo un enfoque cuantitativo, pues implicó el uso de encuestas. El tipo de estudio fue básico, su propósito es la obtención y recopilación de información. El nivel de estudio utilizado fue Correlacional, dado que se desea conocer la relación que existe entre las variables. Su diseño fue no experimental, porque no se manipula y no se someterá a estudio las variables de investigación. Su corte fue transversal, porque se ha obtenido información en un momento único.

Mencionaron Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) que un enfoque cuantitativo se usa la recolección de información para probar la hipótesis en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de construir un marco teórico y probar teorías en respuesta al planteamiento del problema.

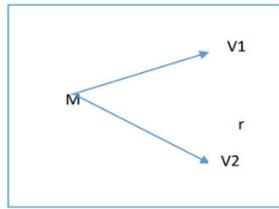
Señalaron Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) que un estudio de tipo básico solo analiza la teoría, solo describe los hechos, se observa los hechos que ocurran en un ambiente natural, no se realiza ningún experimento con la intención de responder al planteamiento del problema.

Indicaron Bernal et al. (2016) que un estudio correlacional es cuando se desea conocer la relación o incidencia de las variables mediante categorías, conceptos o un patrón predecible para una población o grupo.

Definió Mcleod (2020) que la correlación es una medida en que dos variables están relacionadas, pudiendo ser esta correlación positiva, negativa o cero.

Refirieron Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) que el diseño de investigación no experimental es un análisis ordenado y concreto, que se realiza sin la manipulación intencional de las variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para examinarlos.

Declararon Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) que es de corte transversal (transeccionales) cuando en las encuestas se recopilan información en un único momento.



Descripción del esquema:

M = Muestra o trabajadores.

R = Relación.

V1 = Motivación.

V2 = Desempeño laboral.

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables de estudio son ordinales, medidas mediante un enfoque cuantitativo, mediante la técnica de encuesta e instrumento un cuestionario de escala de tipo Likert.

Para Chiavenato (2017) definido conceptualmente que la motivación es lo que estimula, conduce y preserva el comportamiento humano, y que en el área de trabajo se refiere al deseo de la persona de realizar un trabajo óptimo de calidad.

La motivación operacionalmente, se midió a través de sus dimensiones motivación intrínsecos con indicadores como: Logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y ascenso. La motivación extrínsecos con indicadores como: Política de la empresa, supervisión, condiciones de trabajo, salario y relaciones interpersonales.

De acuerdo a Corvo (2018) definido conceptualmente al desempeño laboral, como conductas o acciones, observadas en los trabajadores, que estos son importantes para el cumplimiento de las metas de la empresa. Este, sostiene que un correcto desempeño laboral, sería la fortaleza más importante que tiene la empresa.

El desempeño laboral operacionalmente, se midió a través de sus dimensiones conocimiento con indicadores como: eficiencia y eficacia. La

motivación con indicadores como: Logro en el trabajo, productividad y crecimiento profesional. La iniciativa con indicadores como: Liderazgo y cooperación en el trabajo, Cumplimiento de las metas del trabajador y Nivel de producción del personal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Para Carrasco (2019) la población se definió como la totalidad de los integrantes que forman parte de la unidad de análisis, en una determinada área específica donde se realiza la investigación.

Para este trabajo de investigación la población estuvo integrada por, ayudantes, oficiales y operarios, de la empresa SETELECCE S.A.C., conformados por 85 personas.

Según Soto (2018) la muestra es un pequeño subgrupo significativo de la población, donde se recoge información y debe ser representativa de esta.

Como lo manifestaron Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), El muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple, se da mediante un proceso estadístico para escoger una muestra representativa de la población.

Para el cálculo de la muestra, se empleo un muestreo probabilístico aleatorio, este determinó la dimensión de la muestra de la población de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, a partir de la aplicación de la siguiente formula:

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

Dónde:

n = Muestra.

z = 1,96 (95%), Nivel de confianza.

p = 0,5. Probabilidad que el estudio se realice al 50%.

$$q = 1 - p = 1 - 0,5$$

N = 85. Población.

EE = 0,05 (5%), Error muestral.

Sustituyendo datos:

$$n = \frac{(0.5).(0.5).(1.96)^2.85}{(0.05)^2.(85-1)+(0.5).(0.5).(1.96)^2}$$

$$n = 69 p.$$

Según el cálculo de la muestra, se practicó los cuestionarios a una muestra de 69 empleados, de SETELEC GE S.A.C., de Pucallpa, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Refirió Carrasco (2019) que la encuesta es la técnica, que se aplica en el desarrollo de la investigación, para la recopilación de información, por ser sencilla de aplicar, ser valioso e imparcial con la información que con ella se dispone.

Para Terreros (2021) que la técnica de encuesta es apropiada para estudiar cualquier hecho o características que la persona que esté dispuesta a manifestar.

Para el trabajo de investigación se recurrió a la encuesta como técnica de recolección de datos de ambas variables.

Definió Godoy (2020) el cuestionario como una herramienta para la recolección de datos. En gran parte, se pedirá a las personas encuestadas que respondan una serie de preguntas escritas.

Resolvió Ocampo (2020) que el cuestionario como instrumento es un documento resuelto de forma escrita directa por las propias personas de la investigación. Esta redactada de forma coherente, organizada, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo a lo planificado, sus respuestas nos ofrecen toda la data necesaria y es un formulario simple con poco tiempo de aplicación y bajo costo.

En la investigación se usó como instrumento, para recoger información de ambas variables fueron los cuestionarios, una que responde a la motivación y otro al desempeño laboral.

Para Carrasco (2019) la validación del instrumento es una característica que mide la veracidad, precisión, objetividad y autenticidad, de lo que se espera medir de una variable en investigación.

Expresaron Juárez y Tobón (2020) que el juicio de expertos es un método de validación de los cuestionarios y determina el nivel de conocimiento de las variables.

Para la investigación, al instrumento para evaluar la validez de recolección de datos y la información recopilada sea consistente y precisos, se llevó a cabo por tres Juicio de expertos, entendidos en el tema, del proyecto de investigación, lo que da viabilidad, con un dictamen aceptable.

Indicaron Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) que la fiabilidad es el grado de estabilidad en que el instrumento consigue resultados coherentes y consistentes cuando se repite una medición en condiciones idénticas, para lo cual se usa la escala de confiabilidad desde el 0 al 1, donde el cero indica confiabilidad nula y uno indica confiabilidad alta.

Considero Salas (2020) que la escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza en un cuestionario para conocer las opiniones de las personas sobre un nivel de acuerdo o desacuerdo. Esta escala debe tener un elemento neutral para las personas que estén de acuerdo o en desacuerdo. También con esta escala podemos medir comportamiento, reacciones y actitudes, de una persona.

Para verificar la fiabilidad se recurrió al coeficiente alfa de Cronbach mediante la varianza de los ítems, porque nuestro instrumento el cuestionario está estructurado con preguntas en la escala de Likert, donde el coeficiente alfa de Cronbach identifica el grado de consistencia, precisión y la confiabilidad en escala, donde los ítems del instrumento tienen como respuesta más de dos alternativas.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

α = Coeficiente alfa de Cronbach.

K = número de ítems.

S_i = Varianza del ítem.

S_T = Varianza total.

Para la investigación, poder verificar su fiabilidad se recurrió al coeficiente alfa de Cronbach, donde sus valores están en la escala de entre 0 y 1. Se aplico los cuestionarios de las variables a los trabajadores de SETELEC GE S.A.C. de Pucallpa, 2022, Donde se obtuvieron a través del programa SPSS versión 27: Con la prueba de confiabilidad con el alfa de Cronbach, para la variable motivación se obtuvo 0,884 y para la variable desempeño laboral se obtuvo 0,935, denotando que los instrumentos son confiables. Se concluye que las dos variables tienen una fiabilidad muy alta, por lo tanto, el instrumento aplicado es aceptable y procede su aplicación.

3.5. Procedimientos

Para la investigación se solicitó autorización a la empresa SETELEC GE S.A.C. para realizar encuestas a los empleados mediante cuestionarios, con la herramienta Google forms, estos cuestionarios fueron aprobados por juicio de expertos y se verificó la fiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach, luego se envió el enlace de los cuestionarios a los empleados, recibida las respuestas de estos cuestionarios, descargamos toda esta información en la hoja de cálculo Excel 2019 para el análisis estadístico descriptivo e inferencial. También los resultados obtenidos se presentaron en graficas de barras y tablas de frecuencias. Al final, se

procedió a la explicación de los descubrimientos y los análisis comparativos respectivos para llegar al resultado de las conclusiones del trabajo de investigador.

3.6. Método de análisis de datos

Terminado la recolección de información, se analizaron e interpretaron los datos, recurriendo al software de análisis estadístico SPSS Versión 27 y Excel 2019. Igualmente, se investigó y analizó las variables de estudio originando la utilización de la estadística descriptiva e inferencial.

Refirieron Matos et al. (2020) que la estadística descriptiva se basa en recoger, organizar, almacenar, realizar tablas y gráficos, mostrar, analizar e interpretar, de una o más variables en las que el investigador está interesado, sobre un conjunto de datos.

Mediante el análisis de método estadístico descriptivo se obtuvieron gráficos de barras y tablas de frecuencias, de acuerdo a las variables y sus dimensiones.

Manifiesto Riquelme (2019) la estadística inferencial es una rama de la estadística de la que pueden extraer conclusiones a partir de la información recopilada a través de la muestra de la población. La hipótesis es muy importante en este tipo de estadística.

Refirió Romero (2016) que recurrimos a la prueba de normalidad, para ver si nuestros datos tienen o no tienen una distribución normal y así poder emplear pruebas paramétricas o no paramétricas. Para ello recurrimos a Kolmogórov-Smirnov y Shapiro Wilk, la principal diferencia con estos es número de muestra de nuestra investigación. Mientras que en la prueba de Shapiro Wilk se puede utilizar con hasta 50 datos, la prueba de Kolmogorov Smirnov se utiliza con más de 50.

Nuestra muestra fue de 69 personas, por lo tanto, aplicamos Kolmogórov-Smirnov, al aplicar esta prueba o test resultó que utilizaremos la prueba no paramétrica que está dado por el método estadístico coeficiente de correlación de Spearman, que mide entre las dos variables el grado de correlación.

Además, se analizó las variables de estudio haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial. La información se presentó en tablas de frecuencias, gráficos de barras y tabulados, de acuerdo a las variables y sus dimensiones.

Señalo Mondragón (2014) que el Rho este coeficiente de correlación de Spearman, mide del grado de correlación, interdependencia o asociación, entre las dos variables, tienden a cambiar en el mismo tiempo, puede variar de -1 a +1, precisa agrupaciones negativas o positivas respectivamente y 0 que significa una correlación nula, inexistencia de correlación o no correlación.

Para la verificación de las hipótesis y para determinar si las variables mantienen una correlación significativa se usó el coeficiente de correlación de Spearman, ya que el propósito de la investigación es determinar la relación para las dos variables, a un nivel de confianza del 95% y de significancia del 5%.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

rs = Rho = Correlación.

D = Diferencia entre los rangos X - Y.

n = Número de datos.

Finalmente, los resultados se presentaron en forma organizada y ordenada, haciendo uso de gráficos de barras, tablas de frecuencias y figuras.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación, cumple con lo estipulado referente a los derechos de los autores, citándolos correctamente y considerando toda información bibliográfica, otorgando los créditos que todo profesional merece.

Asimismo, la investigación se llevó a cabo bajo la confidencialidad y anonimato de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C., de Pucallpa, 2022, por lo que se obtuvo el consentimiento informado de los empleados de la empresa, accediendo a participar en el trabajo de investigación, los cuales tienen conocimiento sobre el objetivo e importancia de la participación de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable motivación de los empleados de la empresa SETELEGGE S.A.C. de Pucallpa del 2022.

	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Motivación intrínseca	42	60,87%	19	27,54%	8	11,59%
motivación extrínseca	44	63,77%	20	28,99%	5	7,25%
Motivación	41	59,42%	21	30,43%	7	10,14%

En la tabla 1 al analizar la información nos mostró, sobre la dimensión motivación intrínseca de los empleados de la empresa SETELEGGE S.A.C., de Pucallpa del 2022. el 60,87% tiene un nivel alto, el 27,54% tiene un nivel medio y el 11,59% tiene un nivel bajo.

Sobre la dimensión motivación extrínseca de los empleados de la empresa SETELEGGE S.A.C., de Pucallpa del 2022. el 63,77% tiene un nivel alto, el 28,99% tiene un nivel medio y el 7,25% tiene un nivel bajo.

Sobre la variable motivación de los trabajadores de la empresa SETELEGGE S.A.C., de Pucallpa del 2022. el 59,42% tiene un nivel alto, el 30,43% tiene un nivel medio y el 10,14% tiene un nivel bajo.

Tabla 2

Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELEGGE S.A.C. de Pucallpa del 2022

	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
conocimiento	50	72,46%	16	23,19%	3	4,35%
motivación	47	68,12%	18	26,09%	4	5,80%
Iniciativa	44	63,77%	20	28,99%	5	7,25%
desempeño laboral	46	66,67%	18	26,09%	5	7,25%

En la tabla 2 al analizar la información nos mostró, sobre la dimensión conocimiento de los empleados de la empresa SETELEGGE S.A.C., de Pucallpa del 2022. el 72,46% tiene un nivel alto, el 23,19% tiene un nivel medio y el 4,35% tiene un nivel bajo.

Sobre la dimensión motivación de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C., de Pucallpa del 2022. el 68,12% tiene un nivel alto, el 26,09% tiene un nivel medio y el 5,80% señala un nivel bajo.

Sobre la dimensión iniciativa de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C., de Pucallpa del 2022. el 63,77% tiene un nivel alto, el 28,99% tiene un nivel medio y el 7,25% señala un nivel bajo.

Sobre la variable desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C., de Pucallpa del 2022. el 66,67% tiene un nivel alto, el 26,09% tiene un nivel medio y el 7,25% tiene un nivel bajo.

Análisis inferencial

consideramos la siguiente: el nivel de significancia $\alpha=0.05$, si la sigma bilateral obtenida es $< \alpha$ se rechaza la H_0 y si la sigma bilateral calculada es $> \alpha$ se acepta la H_0 . Tener en cuenta que la significancia bilateral (p-valor), el coeficiente de correlación (r_s), hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_a). Para los cálculos utilizamos el programa estadístico SPSS 27.

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen una distribución normal (entonces empleamos pruebas paramétricas)

H_a : Los datos no tienen una distribución normal (entonces empleamos pruebas no paramétricas)

Regla de decisión

Si p-valor $> \alpha$, se acepta la H_0 .

Si p-valor $< \alpha$, se rechaza la H_0 .

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables de estudio.

	<i>Kolmogorov-Smirnova</i>		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,257	69	0,001
Desempeño Laboral	0,226	69	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 3 se observa el resultado de la prueba de normalidad, como la muestra fue mayor a 50 elementos, se empleó Kolmogórov-Smirnov. Así mismo se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el ($p\text{-valor} < \alpha$; $0,001 < 0,005$), por lo que se rechaza la H_0 . A partir de ello emplearemos la prueba no paramétrica, el análisis de correlación Rho de Spearman para medir la correlación de las variables.

Prueba de hipótesis general

La prueba de la hipótesis se realizó aplicando el análisis de correlación Rho de Spearman, las variables de la investigación son de característica ordinal y son no paramétricas.

H_0 : No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

H_a : Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} > \alpha$, se acepta la H_0 .

Si $p\text{-valor} < \alpha$, se rechaza la H_0 .

Tabla 4

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELEGGE S.A.C. de Pucallpa del 2022.

		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	0,244*
		Sig. (bilateral)
		0,044
		N
		69

Nota: *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4 al analizar los resultados se observa, un ($p\text{-valor} < \alpha$; $0,044 < 0,05$) por lo que se rechaza la H_0 y un $r_s=0,244$ este nos señala que existe un nivel de correlación positiva media. Afirmaríamos que existe relación positiva media entre la motivación y el desempeño laboral en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Ha: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} > \alpha$, se acepta la Ho.

Si $p\text{-valor} < \alpha$, se rechaza la Ho.

Tabla 5

Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELEGGE S.A.C. de Pucallpa del 2022.

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	0,328**
		Sig. (bilateral)	0,006
		N	69

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 al analizar los resultados se observa, un ($p\text{-valor} < \alpha; 0,006 < 0,05$) por lo que se rechaza la Ho y un $r_s = 0,328$ este nos señala que existe un nivel de correlación positiva media. Afirmaríamos que existe relación positiva media entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Ha: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} > \alpha$, se acepta la Ho.

Si $p\text{-valor} < \alpha$, se rechaza la Ho.

Tabla 6

Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C. de Pucallpa del 2022.

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	0,388**
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	69

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 al analizar los resultados se observa, un ($p\text{-valor} < \alpha; 0,004 < 0,05$) por lo que se rechaza la H_0 y un $r_s=0,388$ este nos señala que existe un nivel de correlación positiva media. Afirmaríamos que existe relación positiva media entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los empleados de SETELECCE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

V. DISCUSIÓN

Se sabe que la motivación es importante para que el empleado ejecute sus tareas indicadas de la mejor manera, el empleado que está motivado tiene esa capacidad de mejorar su desempeño en el trabajo más que uno que no lo está. A una mejor motivación del empleado tiene un mejor desempeño laboral en cuanto a los trabajos designados a ejecutar, la motivación se relaciona de forma directa al desempeño laboral del empleado, logrando el cumplimiento de sus labores, pues la motivación en el trabajo cumple un rol fundamental para todos los empleados de la empresa.

Los resultados inferenciales permiten contrastar la hipótesis de investigación con la prueba de significancia, además de reafirmar la relación positiva entre las variables. Para la contrastación se considera una significancia de 0,05 y un nivel de confianza de 0,95. Mediante la prueba de significancia, se hace un contraste de las hipótesis de la investigación, de esta manera afirmamos que la motivación tiene relación positiva media con el desempeño laboral en los empleados de SETELECGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

De los resultados obtenidos, determinamos una correlación positivo media, entre la variable motivación y el desempeño laboral ($r_s=0,244$; $p\text{-valor}=0,044$), también se dan correlaciones con un nivel positivo media de la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral ($r_s=0,328$; $p\text{-valor}=0,006$) y la dimensión motivación extrínseca con el desempeño laboral ($r_s= 0.388$; $p\text{-valor} = 0.004$).

El grado de la correlación obtenido por la prueba del estadístico Rho de Spearman es (0,244), por tanto, existe de una correlación positiva media considerada regular, de acuerdo a la parametrización de este valor mostrada en un capítulo anterior, también podemos afirmar la relación directa que posee de una mejora de la motivación con el desempeño laboral que realizan en los empleados de SETELECGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Por lo tanto, en este trabajo de investigación se comprobó la relación entre las variables de motivación y el desempeño laboral en los empleados de SETELECGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022. La relación fue positiva y con

un valor medio de correlación entre ambas variables. Donde el valor positivo nos permitiría indicar la relación directamente proporcional entre las dos variables, donde a una mejor motivación se da un mejor desempeño laboral en los empleados de SETELEC S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.

Según Armas (2021) en su trabajo de investigación indico que su objetivo es identificar como la motivación se vincula con el desempeño laboral de los empleados del MP. Como resultado la motivación y el desempeño laboral existe una relación de 0,728 según el Rho de Spearman y una sigma bilateral de 0,000 determinando que entre la motivación y desempeño laboral se encontró una relación media. Concluyo que en esta investigación se examinó estadísticamente, en consecuencia, que, entre la motivación y el desempeño laboral, hay una vinculación directa, media y significativa; es decir, si pondríamos en práctica adecuadamente un plan de motivación, este se reflejaría de forma positiva en el desempeño laboral de los empleados. Recomendó aumentar la motivación mediante la preparación y aplicación de un programa motivacional orientado a todos los empleados, este programa debe incluir estrategias de motivación intrínseca y extrínseca, con el propósito de alcanzar un mejor desempeño laboral y tener a los empleados felices con el trabajo que vienen realizando.

Contrastando con López (2021) en su tesis indico que su objetivo es reconocer la relación que hay entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la compañía. Como resultado se conoció el grado de correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados, que es equivalente a 0,842 y se explica como un nivel de correlación positiva directa alta entre las dos variables, con un sigma bilateral obtenido de 0,000 en la medición de la correlación entre variables, que se encuentra por debajo del límite establecido de la significancia de 0,05 en la cual se establece la hay una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados. Concluyo que la motivación de los empleados fue bajo, principalmente en los elementos de motivación extrínseca y motivación intrínseca. Recomendo que la empresa, formule estrategias apoyadas teóricamente en las dimensiones de la motivación, que incidirán de forma directa en la satisfacción y el desempeño laboral de sus empleados.

Para Navarro (2019) en su tesis indico que su objetivo es determinar la vinculación entre la motivación y el desempeño laboral en los empleados del equipo administrativo de gestión. Como resultado tubo que el sigma bilateral (P-Valor) el valor señala que la correlación es significativa ($p\text{-valor} < \alpha; 0,003 < 0,05$), con un coeficiente de correlación de 0,460 estos resultados muestran que hay una correlación directa positiva, con un nivel de correlación determinado como positiva moderado o media, el resultado advierte que cuando aumente la motivación hacia los empleados el desempeño laboral de estos se incrementará moderadamente, afirmando que la motivación y el desempeño laboral se relacionan moderadamente en los empleados. Concluyo que los datos estadísticos se identificó correlación considerable entre la motivación y el desempeño laboral, también se descubrió la relación directa entre las variables, teniendo un grado de categoría satisfactorio moderado, Esto indico que el mejoramiento de la motivación se vincula a un aumento del desempeño laboral, también de forma viceversa. Recomendando considerar que el desempeño laboral depende del nivel de motivación. Por ende, la motivación que se establezca debe ser justa, clara, concreta y evidente, motivar en el momento adecuado para la mejora del rendimiento laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto a que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022, empleamos el análisis de correlación Rho de Spearman prueba no paramétrica, donde $r_s=0,244$ y $p\text{-valor}=0,044$ entonces el ($p\text{-valor}<\alpha;0,044<0,05$) fundando por el que se niega la H_0 y se admite la H_a , por ende, se afirmó que existe relación positiva media entre la motivación y el desempeño laboral en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022. Por lo tanto, este resultado nos permitió concluir que existe relación con una correlación positiva media entre la motivación y el desempeño laboral, en consecuencia, a mayor motivación mejor sería el desempeño laboral.

2. Con respecto a que si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022, empleamos el análisis de correlación Rho de Spearman prueba no paramétrica, donde $r_s=0,328$ y $p\text{-valor}=0,006$ entonces el ($p\text{-valor}<\alpha;0,006<0,05$) fundando por el que se niega la H_0 y se admite la H_a , por ende, se afirmó que existe relación positiva media entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022. Por lo tanto, este resultado nos permitió concluir que existe relación con una correlación positiva media entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, en consecuencia, a mayor motivación intrínseca mejor sería el desempeño laboral.

3. Con respecto a que si existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022, empleamos el análisis de correlación Rho de Spearman prueba no paramétrica, donde $r_s=0,388$ y $p\text{-valor}=0,004$ entonces el ($p\text{-valor}<\alpha;0,004<0,05$) fundando por el que se niega la H_0 y se admite la H_a , por ende, se afirmó que existe relación positiva media entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022. Por lo tanto, este resultado nos permitió concluir que existe relación con una correlación positiva media entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, en consecuencia, a mayor motivación extrínseca mejor sería el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomendó a la empresa SETELECCE S.A.C. realizar programas de evaluación sobre temas relacionados con el nivel de motivación que tienen los empleados, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral que se tiene dentro de la empresa. Para estos programas de evaluación deben de participar además de los empleados, los supervisores y encargados de la empresa, para que las estrategias asumidas sobre la motivación provengan de criterios de consensuado entre todos los integrantes de la empresa, para que estas estrategias sean aceptadas y aplicadas por los mismos, sin mayores resistencias personales. Estos programas de evaluación nos muestran que tan motivado está el empleado lo cual se relaciona con su desempeño laboral que conlleva al logro de las metas previstas por la empresa, donde a mayor motivación es mayor el desempeño laboral.

Se recomendó a la empresa SETELECCE S.A.C. tomar en cuenta la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, donde estos se relacionan positiva media con el desempeño laboral de los empleados en la empresa. Estas dimensiones de motivación, la empresa puede mejorar a través de políticas de logros, reconocimiento, crecimiento, ascenso, supervisión, condiciones de trabajo e incentivos, por lo cual, los empleados mejorarían en eficiencia, eficacia, productividad, liderazgo, cumplimiento de metas y nivel de producción. Por lo tanto, esto beneficiara al empleado y la empresa.

Se recomendó a los supervisores de la empresa SETELECCE S.A.C. que en las respectivas áreas de trabajo, deben tomar conciencia en lo que motiva a los empleados, tener una comunicación fluida con sus trabajadores, escuchar las opiniones de los empleados, ubicar a los empleados de acuerdo a sus competencias, reconocer el esfuerzo y calidad del trabajo que realizan los empleados, dar a los empleado las herramientas y materiales necesarios para que realicen sus trabajo, dar al empleado un ambiente de trabajo limpio, ordenado y seguro, etc. donde el empleado pueda disfrutar del trabajo que realice. Para los encargados de la empresa se recomienda otorgar escalas de recompensas a sus empleados según su desempeño laboral, estas recompensas pueden ser intrínsecos (reconocimientos personales o grupales, crecimiento profesional, capacitaciones, etc.) o extrínsecas (condiciones de trabajo, salario, etc.).

REFERENCIAS

- Amaya, C. y Salvatierra, G. (2020). *El estrés y su relación con el desempeño laboral en una institución financiera en el distrito de Ate en el periodo 2020*. Repositorio de la universidad nacional mayor de San Marcos.
file:///C:/Users/USER/Documents/ALEXANDER/2022/maestria/III%20ciclo/dise%C3%B1o%20y%20desarrollo%20del%20trabajo%20de%20investigacion/informacion%20extra/teoria/desempe%C3%B1o/Amaya_yc.pdf
- Armas, D. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal del ministerio público de Cajabamba, 2020*. Repositorio académico de la universidad de san Martin de Porres.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8861>
- Ayala, T. y Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Repositorio institucional de la universidad tecnológica del Perú.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2304>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de investigación valor agregado, XII (1), 109-121.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bernal, C., Urdaneta, G. y Duitama, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Cuarta edición). Colombia: Pearson Educación.
- Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (28 de marzo de 2017). *Administración de Recursos Humanos*.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
- Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz*. Repositorio institucional de la Universidad mayor de san Andrés de Bolivia.

<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11201>

Cárdenas, E. (2021). *La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020*. Repositorio institucional de la Universidad mayor de san Marcos.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16575>

Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos EIRL LTDA.

Casia, E., Guamán, M. y Miranda, R. (05 de febrero 2018). *El Coaching y el Desempeño Laboral en el Sector Cooperativo de la Provincia de Tungurahua*. INNOVA Research Journal, III (2), 17-26.

<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n2.2018.305>

Castro, C. (2019). *Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa trionica*. Repositorio de la Universidad Técnica de Machala Ecuador.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/14778>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (tercera edición). México, México: McGraw - Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (décima edición). Madrid, España: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (decima edición). México, México: McGraw - Hill Interamericana.

Corvo, H. (10 de junio de 2022). *Desempeño laboral*.

<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.

Cotrina, R. y Núñez, E. (2020). *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020*. Repositorio institucional de la universidad cesar vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60517/Cotrina_SRE-Nu%c3%b1ez_EY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos* (14 ed.). Madrid, España: Pearson Educación.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°: como incrementar en la vida y en la empresa*. Lima, Perú: Planeta Perú.
- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (23 de enero del 2017). *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral*. Revista Electrónica Psyconex, XIII (12), 1–9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Gestión. (18 de agosto del 2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Gestión.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Godoy, C. (04 de abril del 2020). *Guía básica para diseñar un cuestionario*.
<https://tesisdeceroa100.com/guia-basica-para-disenar-un-cuestionario/>
- Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Repositorio institucional de la universidad técnica de Ambato ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Halanocca, S., Palomino, L. y Rupay, K. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud*. Repositorio institucional de la universidad esan.
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1782>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, México: McGraw - Hill Education.
- Ivancevich, J. y Konopaske, R. (2013). *Human resource management* (twelfth edition). New York: McGraw-Hill Companies.

- Jones, G. y George, J. (2019). *Administración contemporánea* (10 ed.). México, México: McGraw-Hill
- Juárez, L. y Tobón, S. (11 de noviembre del 2018), *Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación*. Revista Espacios, XXXIX (53), 23.
<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>
- López, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura*. Repositorio institucional de la universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9186>
- López, G. (19 de febrero del 2022). *Como motivar a los colaboradores*. El peruano.
<https://elperuano.pe/noticia/139692-como-motivar-a-los-colaboradores>
- Matos, F., Contreras, F. y Olaya, J. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS*. Asociación de Bibliotecólogos del Perú.
<http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Mcleod, S. (2020), *Correlación Definiciones, Ejemplos e Interpretación*.
<https://www.simplypsychology.org/correlation.html>
- Medina, R. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.* Repositorio institucional de la universidad católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15846>
- Mondragón, M. (30 de noviembre del 2014). *Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. Movimiento científico, XIII (1), 98-104.
<file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-UseDeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf>

- Morales, L. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que más influyen en la motivación y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores*. Repositorio institucional de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/7636>
- Navarro, F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de padre Abad-Aguaytia*. Repositorio institucional de la universidad Nacional Agraria de la selva.
<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1531>
- Noguera, L. (2012). *Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del personal de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo*. Repositorio institucional de la universidad de Carabobo.
<http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/7000324A.pdf>
- Ocampo, D. (22 de septiembre del 2022). *El cuestionario de la investigación cualitativa*. Investigalia.
<https://investigaliacr.com/investigacion/el-cuestionario-de-la-investigacion-cualitativa/>
- Paz, A. (2018). *Incidencia de la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote, año 2018*. Repositorio institucional de la universidad de Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28667/Paz_JAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, O. (03 de agosto del 2021). *¿Cómo se beneficia tu empresa al implementar una evaluación de desempeño laboral?* Blog PeopleNext.
<https://blog.peoplenext.com/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>
- Peña, H. y Villón, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Scientific, IV (2), 165-173.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7011913.pdf>

- Riquelme, M. (2019), *Estadística Inferencial (definición y método)*.
<https://www.webyempresas.com/estadistica-inferencial-definicion-y-metodo/>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. Revista espacios, XXXIX (16), 17.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Romero, M. (3 de septiembre del 2016), *Metodología de la investigación: Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal*. Revista Enfermería del Trabajo, XI (3), 105-114.
<file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-PruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración* (14 ed.). México, México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). México, México: Pearson Educación.
- Schunk, D. (2012). *Teorías del Aprendizaje: una perspectiva educativa*. México, México: Pearson Educación.
- Rubén. (14 de julio del 2022). *Evalúa el desempeño laboral de un empleado*.
<https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis heysen Inchaustegui- essalud, lamnayeque-peru, 2019*. Repositorio institucional de la universidad del pacifico.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Salas, D. (27 de octubre del 2020). *Las escalas tipo Likert*.
<https://investigaliacr.com/investigacion/las-escalas-tipo-likert/>

- Samamé, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. Repositorio institucional de la universidad de Piura.
https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, E. (2019). *La Motivación y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8464/CHMsaviea1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sánchez, I. (2020). *Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Centro Juvenil Alfonso Ugarte de Arequipa, 2018*. Repositorio institucional de la Universidad privada del norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>
- Soto, E. (29 de agosto del 2018). *Muestreo y tamaño de muestra para una tesis*.
<https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- Terreros, D. (27 de diciembre del 2021). *Qué es una encuesta, para qué sirve y qué tipos existen*. Blog HubSpot.
<https://blog.hubspot.es/service/que-es-una-encuesta>
- Torres, R. (10 de mayo del 2018). *Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias*. Blog desarrollo de equipos.
<https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Repositorio institucional de la pontificia universidad católica del ecuador.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>
- Vanegas, M. y Delgado, L. (2013). *Psicología organizacional: Perspectivas y avances* (primera edición). Bogotá, Colombia: Andrea Sierra.

Valdés, C. (7 de abril de 2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías.*

<https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* Repositorio institucional de la universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Título: Motivación y el desempeño laboral, de los trabajadores de SETELEGGE S.A.C., ciudad de Pucallpa, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES – DIMENSIONES – INDICADORES			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral, de empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, en los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.</p>	X. Motivación	Motivación intrínseca	Logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y acenso.	<p>Enfoque, Tipo, nivel y diseño. El enfoque de investigación cuantitativa El Tipo de investigación es básico. El Nivel de investigación es correlacional. El Diseño de investigación es el no experimental,</p> <p>Población y muestra La población conformada con un total de 85 trabajadores, de la empresa SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa. La muestra está conformada por 69 trabajadores, la muestra se definió aplicando el método probabilístico aleatorio simple.</p> <p>Técnicas e instrumentos. La técnica que se utilizo fue la encuesta. El instrumento para la recolección de datos que se utilizo fue los cuestionarios.</p> <p>Estadística a utilizar. Se utilizaron para la estadística descriptiva Frecuencias, porcentajes en tablas y figuras. Para la estadística inferencial La prueba estadística del Rho de Spearman.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, de empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.</p>		Motivación extrínseca	Política de la empresa, supervisión, condiciones de trabajo, salario y relaciones interpersonales.	
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, de empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.</p>	<p>Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, de los empleados de SETELEGGE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.</p>	Y. Desempeño Laboral	Conocimiento	Eficiencia y eficacia.	
				Motivación	Logro en el trabajo, productividad y crecimiento profesional.	
				Iniciativa	Liderazgo y cooperación en el trabajo, Cumplimiento de las metas del trabajador y Nivel de producción del personal.	
			Z. Variable Interviniente	Z. SETELEGGE S.A.C., Pucallpa, 2022.		

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

Título: Motivación y el desempeño laboral, de los trabajadores de SETELECCE S.A.C., ciudad de Pucallpa, 2022.

HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, en los empleados de SETELECCE S.A.C., de la ciudad de Pucallpa, 2022.	Motivación	Para Chiavenato (2017), define conceptualmente que la motivación es lo que estimula, conduce y preserva el comportamiento humano, y que en el área de trabajo se refiere al deseo de la persona de realizar un trabajo óptimo de calidad.	La motivación operacionalmente, se midió a través de sus dimensiones motivación intrínsecos con indicadores como: Logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y ascenso. La motivación extrínsecos con indicadores como: Política de la empresa, supervisión, condiciones de trabajo, salario y relaciones interpersonales.	Motivación intrínseca	Logro
					Reconocimiento
					Responsabilidad
					Crecimiento
					Ascenso
	Desempeño laboral	De acuerdo a Corvo (2018), define conceptualmente al desempeño laboral, como conductas o acciones, observadas en los trabajadores, que estos son importantes para el cumplimiento de las metas de la empresa. Este, sostiene que un correcto desempeño laboral, sería la fortaleza más importante que tiene la empresa.	El desempeño laboral operacionalmente, se midió a través de sus dimensiones conocimiento con indicadores como: eficiencia y eficacia. La motivación con indicadores como: Logro en el trabajo, productividad y crecimiento profesional. La iniciativa con indicadores como: Liderazgo y cooperación en el trabajo, Cumplimiento de las metas del trabajador y Nivel de producción del personal.	Motivación extrínseca	Política de la empresa
					Supervisión
					Condiciones de trabajo
					Salario
					Relaciones interpersonales
Desempeño laboral	De acuerdo a Corvo (2018), define conceptualmente al desempeño laboral, como conductas o acciones, observadas en los trabajadores, que estos son importantes para el cumplimiento de las metas de la empresa. Este, sostiene que un correcto desempeño laboral, sería la fortaleza más importante que tiene la empresa.	El desempeño laboral operacionalmente, se midió a través de sus dimensiones conocimiento con indicadores como: eficiencia y eficacia. La motivación con indicadores como: Logro en el trabajo, productividad y crecimiento profesional. La iniciativa con indicadores como: Liderazgo y cooperación en el trabajo, Cumplimiento de las metas del trabajador y Nivel de producción del personal.	Conocimiento	Eficiencia	
				Eficacia	
				Motivación	Logro en el trabajo
					Productividad
					Crecimiento profesional
				Iniciativa	Liderazgo y cooperación en el trabajo
					Cumplimiento de las metas del trabajador
	Nivel de producción del personal.				

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA, DE PUCALLPA, 2022.

Estimado, el presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información, para un trabajo de investigación, sobre la motivación, que se recibe en la empresa. Señalando, que toda información proporcionada por su persona es de manera confidencial y exclusivamente con propósitos de investigación, para ello marca con una “x” en el casillero que crea adecuado.

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Agradezco su gentil colaboración.

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	Motivación intrínseca					
1	Las labores que desempeña corresponden a sus funciones de su puesto de trabajo.					
2	El trabajo que realiza contribuye a alcanzar las metas de la empresa.					
3	Cuando tiene un muy buen desempeño laboral en su trabajo su supervisor reconoce su esfuerzo.					
4	La calidad de su trabajo que realiza es reconocida por su supervisor.					
5	El trabajo que realiza tiene mucha responsabilidad.					
6	Cumple con su horario de trabajo.					
7	Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por Lograrlo.					
8	Su puesto de trabajo le permite ser creativo, innovador y desarrollar sus iniciativas.					
9	Recibe charlas de capacitaciones de trabajo para su desarrollo personal.					
10	Tiene oportunidad de desarrollo profesional en su trabajo.					
	Motivación extrínseca					
11	Tiene un buen entendimiento sobre las políticas de trabajo de la empresa.					
12	Tiene conocimiento de la misión y visión de la empresa.					
13	Está satisfecho con su supervisor de trabajo.					
14	Su supervisor de trabajo es accesible o asequible.					
15	Le brindan los materiales y herramientas necesarios para realizar su trabajo.					
16	Su ambiente de trabajo es limpio, ordenado y seguro.					
17	La remuneración que recibe es de acuerdo a su trabajo que realiza.					
18	Tiene sus beneficios de trabajador conforme a ley.					
19	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es buena, cordial o en armonía.					
20	Cómo considera la relación entre usted y su supervisor.					

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA, DE PUCALLPA, 2022.

Estimado, el presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información, para un trabajo de investigación, sobre el desempeño laboral, que se recibe en la empresa. Señalando, que toda información proporcionada por su persona es de manera confidencial y exclusivamente con propósitos de investigación, para ello marca con una “x” en el casillero que crea adecuado.

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Agradezco su gentil colaboración.

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	Conocimiento					
1	Logra desempeñar eficientemente los trabajos asignados.					
2	Hace uso eficiente de los recursos de la empresa para desempeñar su trabajo.					
3	Logra realizar eficazmente los trabajos asignados.					
4	Realiza su trabajo en los tiempos preestablecidos.					
	Motivación					
5	Se siente reconocido por su desempeño en el trabajo.					
6	Ha logrado alcanzar las metas que exige el puesto, para que contribuya satisfactoriamente con la empresa.					
7	Logra solucionar problemas inmediatamente en su trabajo.					
8	Actualmente cómo considera usted su productividad en su trabajo.					
9	Se siente cómodo en su puesto de trabajo para su crecimiento profesional.					
10	Su trabajo le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional.					
	Iniciativa					
11	Es capaz de lograr liderar y crear cooperación en su grupo de trabajo.					
12	Cree que es una persona con la capacidad de trabajar en equipo.					
13	Ante algún error por parte de sus compañeros los ayudo a solucionarlos.					
14	Orienta al grupo de trabajo hacia el cumplimiento de las metas.					
15	Integra diversas habilidades del equipo de trabajo para optimizar el desempeño.					
16	Usted contribuye con el cumplimiento de las metas de la empresa.					
17	Supera las exigencias dadas por su supervisor del trabajo.					
18	Recibe información de cómo llegar a la meta propuesta para su puesto de trabajo.					
19	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.					
20	Cree que la evaluación de desempeño laboral dada por la entidad es la mejor.					

Anexo 4 Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEMOTIVACION.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Motivación intrínseca							
1	Las labores que desempeña corresponden a sus funciones de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realiza contribuye a alcanzar las metas de la empresa.	✓		✓		✓		
3	Cuando tiene un muy buen desempeño laboral en su trabajo su supervisor reconoce su esfuerzo.	✓		✓		✓		
4	La calidad de su trabajo que realiza es reconocida por su supervisor.	✓		✓		✓		
5	El trabajo que realiza tiene mucha responsabilidad.	✓		✓		✓		
6	Cumple con su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por lograrlo.	✓		✓		✓		
8	Su puesto de trabajo le permite ser creativo, innovador y desarrollar sus iniciativas.	✓		✓		✓		
9	Recibe charlas de capacitaciones de trabajo para su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
10	Tiene oportunidad de desarrollo profesional en su trabajo.	✓		✓		✓		
	Motivación extrínseca	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Tiene un buen entendimiento sobre las políticas de trabajo de la empresa.	✓		✓		✓		
12	Tiene conocimiento de la misión y visión de la empresa.	✓		✓		✓		
13	Está satisfecho con su supervisor de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Su supervisor de trabajo es accesible o asequible	✓		✓		✓		
15	Le brindan los materiales y herramientas necesarios para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
16	Su ambiente de trabajo es limpio, ordenado y seguro.	✓		✓		✓		
17	La remuneración que recibe es de acuerdo a su trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
18	Tiene sus beneficios de trabajador conforme a ley.	✓		✓		✓		
19	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es buena, cordial o en armonía.	✓		✓		✓		
20	Cómo considera la relación entre usted y su supervisor.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Daza Rojas Nadin Dicala DNI: 42463078

Especialidad del validador: Abogada

14 de May del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEDESEMPEÑO LABORAL.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Conocimiento							
1	Logra desempeñar eficientemente los trabajos asignados	✓		✓		✓		
2	Hace uso eficiente de los recursos de la empresa para desempeñar su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Logra realizar eficazmente los trabajos asignados.	✓		✓		✓		
4	Realiza su trabajo en los tiempos preestablecidos.	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se siente reconocido por su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Ha logrado alcanzar las metas que exige el puesto, para que contribuya satisfactoriamente con la empresa.	✓		✓		✓		
7	Logra solucionar problemas inmediatamente en su trabajo	✓		✓		✓		
8	Actualmente cómo considera usted su productividad en su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Se siente cómodo en su puesto de trabajo para su crecimiento profesional.	✓		✓		✓		
10	Su trabajo le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional.	✓		✓		✓		
	Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es capaz de lograr liderar y crear cooperación en su grupo de trabajo	✓		✓		✓		
12	Cree que es una persona con la capacidad de trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
13	Ante algún error por parte de sus compañeros los ayudo a solucionarlos.	✓		✓		✓		
14	Orienta al grupo de trabajo hacia el cumplimiento de las metas	✓		✓		✓		
15	Integra diversas habilidades del equipo de trabajo para optimizar el desempeño.	✓		✓		✓		
16	Usted contribuye con el cumplimiento de las metas de la empresa.	✓		✓		✓		
17	Supera las exigencias dadas por su supervisor del trabajo.	✓		✓		✓		
18	Recibe información de cómo llegar a la meta propuesta para su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	✓		✓		✓		
20	Cree que la evaluación de desempeño laboral dada por la entidad es la mejor.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Daza Rojas Nadia Dicala DNI: 42463078

Especialidad del validador: Abogada

14 de Mayo del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DEZA ROJAS, NADIA DICELA DNI 42463078	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 30/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DEZA ROJAS, NADIA DICELA DNI 42463078	ABOGADA Fecha de diploma: 18/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DEZA ROJAS, NADIA DICELA DNI 42463078	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/04/2019 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEMOTIVACION.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Motivación intrínseca							
1	Las labores que desempeña corresponden a sus funciones de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realiza contribuye a alcanzar las metas de la empresa.	✓		✓		✓		
3	Cuando tiene un muy buen desempeño laboral en su trabajo su supervisor reconoce su esfuerzo.	✓		✓		✓		
4	La calidad de su trabajo que realiza es reconocida por su supervisor.	✓		✓		✓		
5	El trabajo que realiza tiene mucha responsabilidad.	✓		✓		✓		
6	Cumple con su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por lograrlo.	✓		✓		✓		
8	Su puesto de trabajo le permite ser creativo, innovador y desarrollar sus iniciativas.	✓		✓		✓		
9	Recibe charlas de capacitaciones de trabajo para su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
10	Tiene oportunidad de desarrollo profesional en su trabajo.	✓		✓		✓		
	Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tiene un buen entendimiento sobre las políticas de trabajo de la empresa.	✓		✓		✓		
12	Tiene conocimiento de la misión y visión de la empresa.	✓		✓		✓		
13	Está satisfecho con su supervisor de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Su supervisor de trabajo es accesible o asequible	✓		✓		✓		
15	Le brindan los materiales y herramientas necesarios para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
16	Su ambiente de trabajo es limpio, ordenado y seguro.	✓		✓		✓		
17	La remuneración que recibe es de acuerdo a su trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
18	Tiene sus beneficios de trabajador conforme a ley.	✓		✓		✓		
19	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es buena, cordial o en armonía.	✓		✓		✓		
20	Cómo considera la relación entre usted y su supervisor.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Reyna Zamora Cristhian Morán DNI: 10160034

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

23 de Mayo del 20.22

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEDESEMPEÑO LABORAL.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Conocimiento							
1	Logra desempeñar eficientemente los trabajos asignados	✓		✓		✓		
2	Hace uso eficiente de los recursos de la empresa para desempeñar su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Logra realizar eficazmente los trabajos asignados.	✓		✓		✓		
4	Realiza su trabajo en los tiempos preestablecidos.	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se siente reconocido por su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Ha logrado alcanzar las metas que exige el puesto, para que contribuya satisfactoriamente con la empresa.	✓		✓		✓		
7	Logra solucionar problemas inmediatamente en su trabajo	✓		✓		✓		
8	Actualmente cómo considera usted su productividad en su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Se siente cómodo en su puesto de trabajo para su crecimiento profesional.	✓		✓		✓		
10	Su trabajo le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional.	✓		✓		✓		
	Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es capaz de lograr liderar y crear cooperación en su grupo de trabajo	✓		✓		✓		
12	Cree que es una persona con la capacidad de trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
13	Ante algún error por parte de sus compañeros los ayudo a solucionarlos.	✓		✓		✓		
14	Orienta al grupo de trabajo hacia el cumplimiento de las metas	✓		✓		✓		
15	Integra diversas habilidades del equipo de trabajo para optimizar el desempeño.	✓		✓		✓		
16	Usted contribuye con el cumplimiento de las metas de la empresa.	✓		✓		✓		
17	Supera las exigencias dadas por su supervisor del trabajo.	✓		✓		✓		
18	Recibe información de cómo llegar a la meta propuesta para su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	✓		✓		✓		
20	Cree que la evaluación de desempeño laboral dada por la entidad es la mejor.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Reyna Zamora, Christian Martin DNI: 10160034

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

23 de Mayo del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
REYNA ZAMORA, CRISTHIAN MARTIN DNI 10160034	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 08/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/1996 Fecha egreso: 30/11/2017	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
REYNA ZAMORA, CRISTHIAN MARTIN DNI 10160034	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 16/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
REYNA ZAMORA, CRISTHIAN MARTIN DNI 10160034	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/04/2019 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEMOTIVACION.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Motivación intrínseca							
1	Las labores que desempeña corresponden a sus funciones de su puesto de trabajo.	/		/		/		
2	El trabajo que realiza contribuye a alcanzar las metas de la empresa.	/		/		/		
3	Cuando tiene un muy buen desempeño laboral en su trabajo su supervisor reconoce su esfuerzo.	/		/		/		
4	La calidad de su trabajo que realiza es reconocida por su supervisor.	/		/		/		
5	El trabajo que realiza tiene mucha responsabilidad.	/		/		/		
6	Cumple con su horario de trabajo.	/		/		/		
7	Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por lograrlo.	/		/		/		
8	Su puesto de trabajo le permite ser creativo, innovador y desarrollar sus iniciativas.	/		/		/		
9	Recibe charlas de capacitaciones de trabajo para su desarrollo personal.	/		/		/		
10	Tiene oportunidad de desarrollo profesional en su trabajo.	/		/		/		
	Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tiene un buen entendimiento sobre las políticas de trabajo de la empresa.	/		/		/		
12	Tiene conocimiento de la misión y visión de la empresa.	/		/		/		
13	Está satisfecho con su supervisor de trabajo.	/		/		/		
14	Su supervisor de trabajo es accesible o asequible	/		/		/		
15	Le brindan los materiales y herramientas necesarios para realizar su trabajo.	/		/		/		
16	Su ambiente de trabajo es limpio, ordenado y seguro.	/		/		/		
17	La remuneración que recibe es de acuerdo a su trabajo que realiza.	/		/		/		
18	Tiene sus beneficios de trabajador conforme a ley.	/		/		/		
19	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es buena, cordial o en armonía.	/		/		/		
20	Cómo considera la relación entre usted y su supervisor.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ESCOBAR CARMELO KENY RODRIGO DNI: 74148645

Especialidad del validador: Mtro. en Gestión Pública - Ing. Empresarial CIP - Metodólogo

23 de 05 del 2020

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEDESEMPEÑO LABORAL.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Conocimiento							
1	Logra desempeñar eficientemente los trabajos asignados	/		/		/		
2	Hace uso eficiente de los recursos de la empresa para desempeñar su trabajo.	/		/		/		
3	Logra realizar eficazmente los trabajos asignados.	/		/		/		
4	Realiza su trabajo en los tiempos preestablecidos.	/		/		/		
	Motivación							
5	Se siente reconocido por su desempeño en el trabajo.	/		/		/		
6	Ha logrado alcanzar las metas que exige el puesto, para que contribuya satisfactoriamente con la empresa.	/		/		/		
7	Logra solucionar problemas inmediatamente en su trabajo	/		/		/		
8	Actualmente cómo considera usted su productividad en su trabajo.	/		/		/		
9	Se siente cómodo en su puesto de trabajo para su crecimiento profesional.	/		/		/		
10	Su trabajo le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional.	/		/		/		
	Iniciativa							
11	Es capaz de lograr liderar y crear cooperación en su grupo de trabajo	/	No	/	No	/	No	
12	Cree que es una persona con la capacidad de trabajar en equipo.	/		/		/		
13	Ante algún error por parte de sus compañeros los ayudo a solucionarlos.	/		/		/		
14	Orienta al grupo de trabajo hacia el cumplimiento de las metas	/		/		/		
15	Integra diversas habilidades del equipo de trabajo para optimizar el desempeño.	/		/		/		
16	Usted contribuye con el cumplimiento de las metas de la empresa.	/		/		/		
17	Supera las exigencias dadas por su supervisor del trabajo.	/		/		/		
18	Recibe información de cómo llegar a la meta propuesta para su puesto de trabajo.	/		/		/		
19	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	/		/		/		
20	Cree que la evaluación de desempeño laboral dada por la entidad es la mejor.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: ESCOBAR CARMELO KENY RODRIGO DNI: 74148345

Especialidad del validador: MTRO. EN GESTIÓN PÚBLICA, ING. EMPRESARIAL, CIP - METODOLOGO

23 de 05 del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ESCOBAR CARMELO, KENY RODRIGO DNI 74148545	BACHILLER EN INGENIERIA EMPRESARIAL Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2013 Fecha egreso: 31/12/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ESCOBAR CARMELO, KENY RODRIGO DNI 74148545	INGENIERO EMPRESARIAL Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ESCOBAR CARMELO, KENY RODRIGO DNI 74148545	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/04/2019 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 5 Operacionalización de la motivación

Dimensiones	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel
Motivación intrínseca	Para Chiavenato (2017), define conceptualmente que la motivación es lo que estimula, conduce y preserva el comportamiento humano, y que en el área de trabajo se refiere al deseo de la persona de realizar un trabajo óptimo de calidad.	La motivación operacionalmente, se midió a través de sus dimensiones motivación intrínsecos con indicadores como: Logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y ascenso. La motivación extrínsecos con indicadores como: Política de la empresa, supervisión, condiciones de trabajo, salario y relaciones interpersonales.	- logro.	1 al 2	Ordinal	Baja (20 – 46)
			- reconocimiento.	3 al 4		
			- responsabilidad.	5 al 6		
			- crecimiento.	7 al 8		
			- ascenso.	9 al 10		
Motivación extrínseca			- política de la empresa.	11 al 12	5: Siempre	Regular (47 – 74)
			- supervisión.	13 al 14		
			- condiciones de trabajo.	15 al 16		
			- salario.	17 al 18		
			- relaciones interpersonales.	19 al 20		
						Bueno (75 – 100)

Anexo 6 Operacionalización del desempeño laboral.

Dimensiones	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel
Conocimiento	De acuerdo a Corvo (2018), define conceptualmente al desempeño laboral, como conductas o acciones, observadas en los trabajadores, que estos son importantes para el cumplimiento de las metas de la empresa. Este, sostiene que un correcto desempeño laboral, sería la fortaleza más importante que tiene la empresa.	El desempeño laboral operacionalmente, se midió a través de sus dimensiones conocimiento con indicadores como: eficiencia y eficacia. La motivación con indicadores como: Logro en el trabajo, productividad y crecimiento profesional. La iniciativa con indicadores como: Liderazgo y cooperación en el trabajo, Cumplimiento de las metas del trabajador y Nivel de producción del personal.	- Eficiencia.	1 al 2	Ordinal	Baja (20 – 46)
			- Eficacia.	3 al 4		
Motivación			- Logro en el trabajo.	5 al 6	1: Nunca	Regular (47 – 74)
			- Productividad.	7 al 8		
Iniciativa			- Crecimiento profesional.	9 al 10	2: Casi nunca	Bueno (75 – 100)
			- Liderazgo y cooperación en el trabajo.	11 al 15	3: A veces	
			- Cumplimiento de las metas del trabajador.	16 al 18	4: Casi siempre	
			- Nivel de producción del personal.	19 al 20	5: Siempre	

Anexo 7 Fiabilidad

Resultado del análisis de la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach del instrumento para medir la variable motivación.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009  
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
/SCALE('Motivación') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1]

Escala: Motivación

Resumen de procesamiento de casos

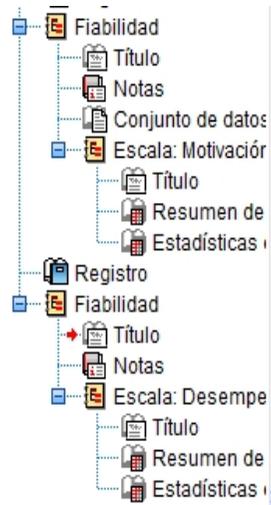
		N	%
Casos	Válido	69	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	20

Resultado del análisis de la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach del instrumento para medir la variable desempeño laboral.



```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
/SCALE('Desempeño laboral') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	69	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

Anexo 8 Validación por juicio de expertos

Validación por juicio de expertos, variable de Motivación.

N°	Experto	Grado académico	Dictamen
1	Nadia Deza Rojas	Magíster	Aceptable
2	Keny Escobar Carmelo	Magíster	Aceptable
3	Cristhian Reyna Zamora	Magíster	Aceptable

Validación por juicio de expertos, variable de Desempeño Laboral.

N°	Experto	Grado académico	Dictamen
1	Nadia Deza Rojas	Magister	Aceptable
2	Keny Escobar Carmelo	Magister	Aceptable
3	Cristhian Reyna Zamora	Magister	Aceptable

Anexo 9 Valores de la escala del coeficiente de fiabilidad

Escala del coeficiente de fiabilidad.

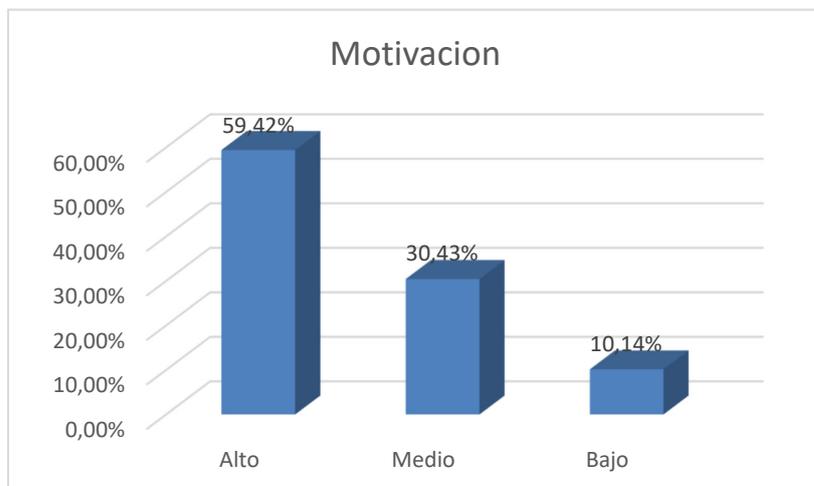
N°	Rangos	Magnitud
1	0,81 - 1,00	Muy alta
2	0,61 - 0,80	Alta
3	0,41 - 0,60	Moderada
4	0,21 - 0,40	Baja
5	0,01 - 0,20	Muy baja

Anexo 10 Escala de calificación del coeficiente de Rho de Spearman

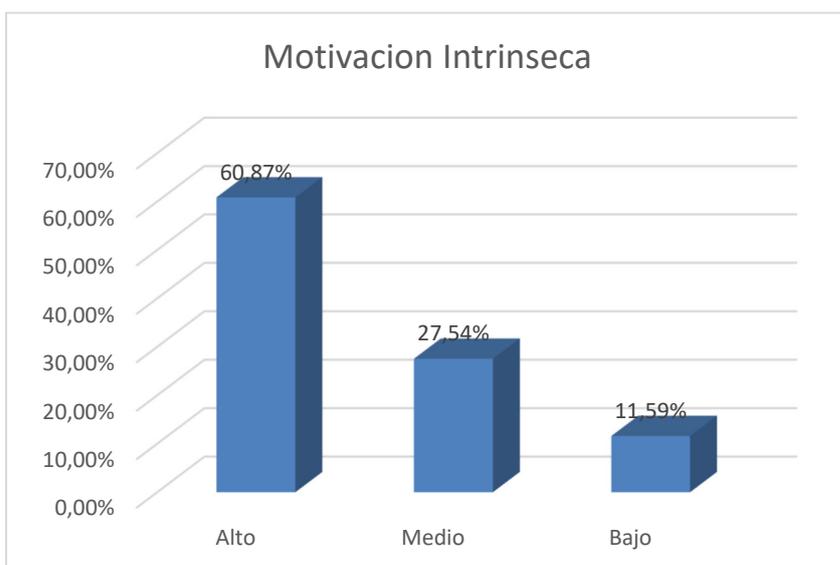
Escala de calificación del coeficiente de Rho de Spearman

N°	Escala de calificación	Interpretación
1	-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
2	-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
3	-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
4	-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
5	-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
6	0.00	No existe correlación
7	+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
8	+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
9	+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
10	+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
11	+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

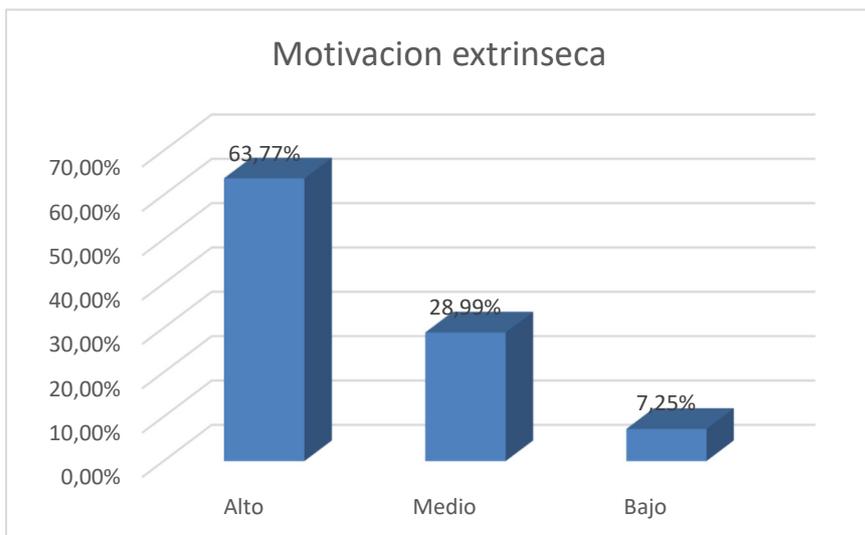
Anexo 11 Gráficos y figuras



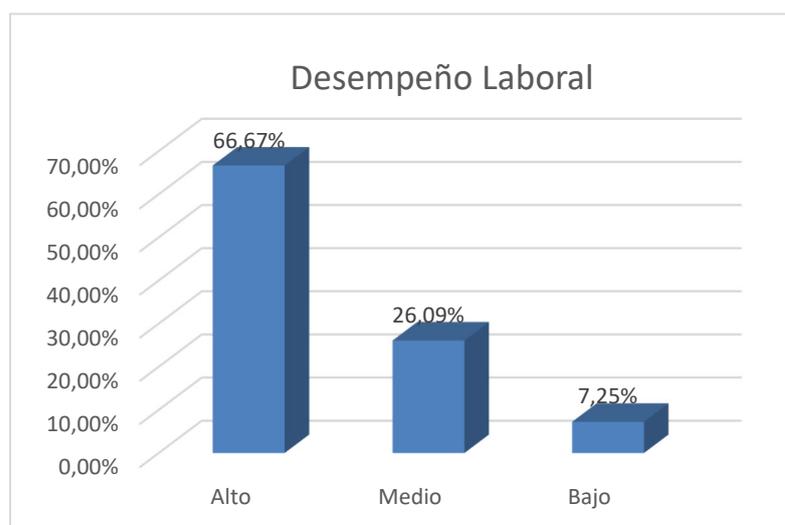
Niveles de motivación de los empleados de la empresa SETELECGE S.A.C. de Pucallpa del 2022.



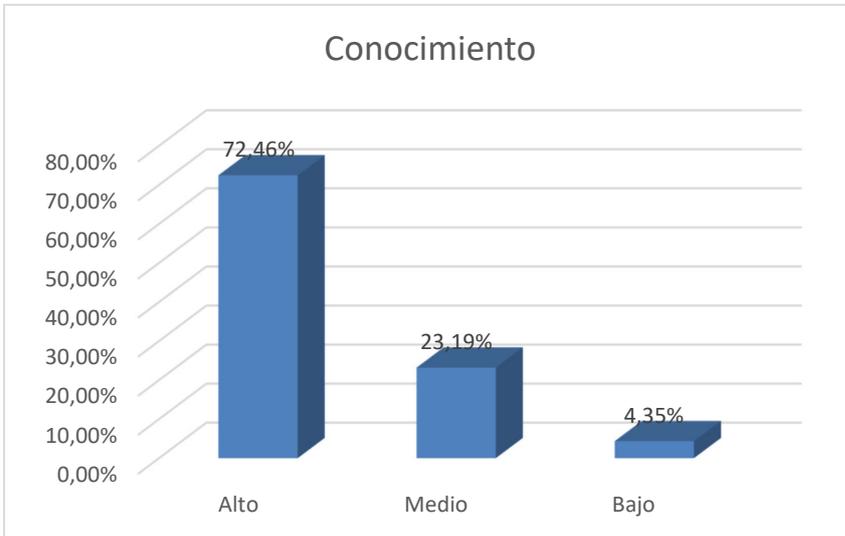
Niveles de motivación intrínseca de los empleados de la empresa SETELECGE S.A.C. de Pucallpa del 2022.



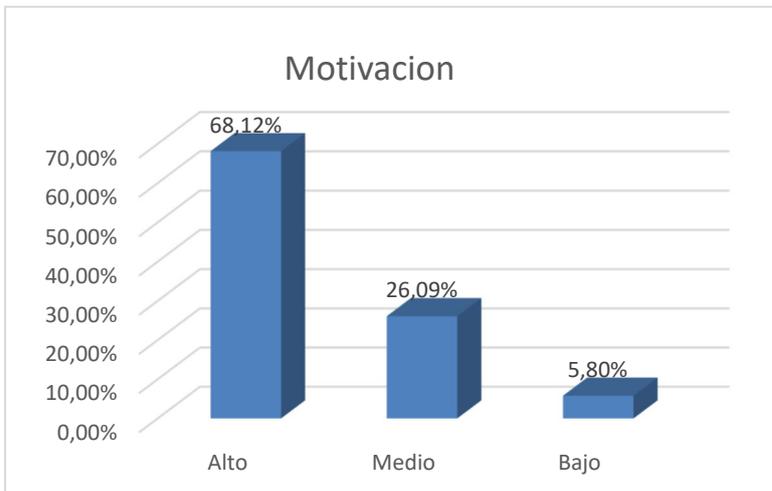
Niveles de motivación extrínseca de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C. de Pucallpa del 2022.



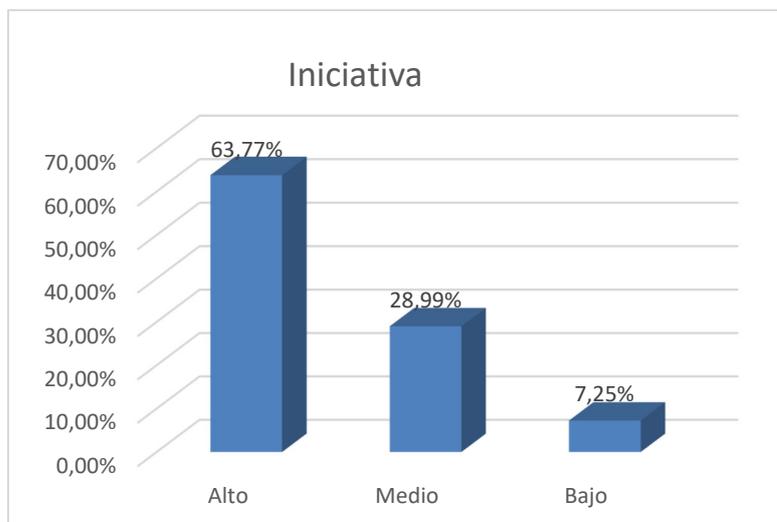
Niveles de desempeño laboral de los empleados de la empresa SETELECCE S.A.C. de Pucallpa del 2022.



Niveles de conocimiento de los empleados de la empresa SETELECGE S.A.C. de Pucallpa del 2022.



Niveles de motivación de los empleados de la empresa SETELECGE S.A.C. de Pucallpa del 2022.



Niveles de iniciativa de los empleados de la empresa SETELECGE S.A.C. de Pucallpa del 2022.

Anexo 12 Base de datos de la aplicación del instrumento de Motivación

ENC	MOTIVACION																			
	MOTIVACION INTRINSECA										MOTIVACION EXTRINSECA									
	P1.	P2.	P3.	P4.	P5.	P6.	P7.	P8.	P9.	P10.	P11.	P12.	P13.	P14.	P15.	P16.	P17.	P18.	P19.	P20.
Enc1	2	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4
Enc2	5	2	5	2	3	5	2	3	5	3	5	5	3	5	2	3	5	3	5	5
Enc3	3	2	1	1	4	3	5	4	3	3	1	2	1	3	5	4	4	3	2	4
Enc4	2	3	5	3	4	5	2	4	5	3	4	5	5	2	5	2	2	2	2	2
Enc5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	2	5
Enc6	2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	5	4	1	1	4
Enc7	3	3	4	3	3	1	4	3	4	3	2	3	3	1	4	3	4	3	3	4
Enc8	1	3	2	3	4	3	5	4	3	3	1	3	4	3	5	4	3	3	3	2
Enc9	5	5	4	4	5	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	5	3	3	5	4
Enc10	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4
Enc11	4	5	4	4	5	2	4	5	2	4	5	5	5	2	3	4	2	4	4	4
Enc12	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4
Enc13	2	2	3	2	1	2	3	5	2	4	2	2	1	5	3	4	2	2	1	3
Enc14	5	3	4	4	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	3	4
Enc15	2	3	4	4	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	3	4
Enc16	3	4	2	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	2	5	4	3	3	4
Enc17	5	3	4	4	5	4	2	5	4	3	4	3	5	4	2	5	4	4	3	4
Enc18	1	4	2	4	3	2	1	2	2	2	1	5	3	2	1	3	2	2	5	2
Enc19	3	5	4	4	5	3	2	5	4	4	2	5	5	2	3	5	3	4	5	4
Enc20	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4
Enc21	5	3	4	4	5	4	2	5	4	3	4	3	5	4	2	5	4	3	4	4
Enc22	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4
Enc23	3	2	4	1	4	2	1	4	2	3	2	2	4	2	1	4	2	3	2	4
Enc24	5	3	3	5	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3
Enc25	2	1	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	5	2	3	2	2	2	2
Enc26	2	1	2	1	3	2	1	3	2	4	4	1	3	2	1	3	2	4	1	2
Enc27	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Enc28	1	3	3	4	5	1	3	5	1	1	1	3	5	1	3	5	1	1	3	3
Enc29	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	4	4
Enc30	5	2	5	1	3	5	2	3	5	3	5	2	4	5	4	3	5	4	2	5
Enc31	4	3	4	4	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	2	3	4	4
Enc32	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3	4
Enc33	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4
Enc34	2	4	5	3	5	1	2	5	1	3	4	4	5	1	2	5	5	3	4	5
Enc35	2	3	4	5	5	5	2	5	5	3	4	3	5	3	2	5	5	4	3	4
Enc36	5	3	4	2	5	4	2	5	4	5	5	3	5	4	2	5	4	5	3	4
Enc37	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	3	4
Enc38	4	5	5	2	2	3	2	5	3	3	4	5	2	3	5	5	3	3	5	5
Enc39	4	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3
Enc40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	5	5	5	5
Enc41	2	5	2	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	2
Enc42	3	2	5	4	4	5	5	4	5	5	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1
Enc43	5	4	2	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
Enc44	5	5	4	1	4	5	5	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	3	5	4
Enc45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
Enc46	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
Enc47	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5
Enc48	2	2	2	4	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	4	2	1	3	2	2
Enc49	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	1
Enc50	1	3	2	3	4	3	5	4	3	3	1	3	4	3	5	4	3	3	3	2
Enc51	5	5	4	4	5	3	3	5	2	2	5	5	5	2	2	5	2	4	5	4
Enc52	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4
Enc53	4	5	4	4	5	2	2	5	3	4	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4
Enc54	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4
Enc55	2	2	3	2	1	2	3	5	2	4	2	2	1	5	3	5	2	2	1	3
Enc56	5	3	4	4	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	3	4
Enc57	2	3	4	4	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	3	4
Enc58	3	5	4	4	5	4	2	5	4	3	5	3	5	4	2	5	4	3	3	4
Enc59	5	3	4	4	5	4	2	5	4	3	4	3	5	4	2	5	4	3	4	4
Enc60	1	5	2	5	3	2	1	3	2	2	1	5	3	2	1	3	2	2	5	2
Enc61	3	5	4	4	5	3	2	5	4	4	2	5	5	2	2	5	2	3	5	4
Enc62	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4
Enc63	5	3	4	4	5	4	2	5	4	3	4	3	5	4	2	5	4	4	3	4
Enc64	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Enc65	3	2	4	1	4	2	1	4	2	3	2	2	4	2	1	4	2	3	2	4
Enc66	5	3	3	5	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3
Enc67	2	1	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	5	2	3	2	2	2	2
Enc68	2	1	2	1	3	2	1	3	2	4	4	1	3	2	1	3	2	4	1	2
Enc69	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4

Anexo 14 Carta de autorización



SETELECCE S.A.C.
RUC: 20604753211

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

AUTORIZACION Y APROBACION PARA REALZIAR ESTUDIO DE INVESTIGACION

Lima, 17 de mayo del 2022
Estudiante: Alexander Enrique Saldaña Ruiz – Investigador

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo comunicarle, respondiendo a su solicitud enviada y por lo expuesto, informo que no existe ningún inconveniente para que pueda desarrollar su trabajo de investigación titulado “Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de SETELECCE S.A.C, Pucallpa, 2022”.

Debiendo mantener informado sobre el desarrollo del trabajo de investigación y remitir una copia del proyecto al concluirse.

En tal sentido la empresa autoriza la realización del su trabajo de investigación, para lo cual se debe cumplir con el compromiso acordado.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente.

SETELECCE S.A.C.
Alexander Enrique Saldaña Ruiz
Gerente General



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y el desempeño laboral, de los trabajadores de SETELECGE S.A.C., Pucallpa, 2022.", cuyo autor es SALDAÑA RUIZ ALEXANDER ENRIQUE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID 0000-0002-5668-0557	Firmado digitalmente por: MGRANADOSM el 17-08- 2022 10:15:21

Código documento Trilce: TRI - 0371431