



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa
Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Bregante Reyes, Mara Grisel (orcid.org/0000-0001-5336-341X)

Paz Cedrón, Rita Milagros (orcid.org/0000-0001-5592-1366)

ASESOR:

Dra. Alburuqueque Arana Fausta Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6656-1180)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo Económico de Empleo y Emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, a nuestros padres por ser la motivación para seguir adelante, a nuestros hermanos y a nuestra familia que ha estado presente desde el inicio de nuestra vida universitaria siendo el motor para cada anhelo trazado.

Agradecimiento

Nuestro más sincero agradecimiento a Dios, por darnos salud y bienestar en estos tiempos tan difíciles y por brindarnos la capacidad necesaria para el desarrollo de este trabajo.

A su vez, agradecemos a la Dra. Fausta Alburuqueque Arana, al Mg. Pablo Aguilar Chávez y a la Mg. María Elena Cárdenas León, quienes nos asesoraron durante el proceso de investigación. A nuestra familia, amigos y a toda la plana docente que fue participe de nuestra vida universitaria, gracias por sus consejos y enseñanzas.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.	14
3.2. Variable y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo.	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Relación que existe entre la dimensión del factor intrínseco motivacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.....	20
Tabla 2: Relación que existe entre la dimensión factor ambiental extrínseco y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.....	21
Tabla 3: Relación que existe entre la dimensión competencia del individuo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.....	22
Tabla 4: Relación que existe entre la dimensión competencia para el puesto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.....	23
Tabla 5: Relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. La metodología que se planteó en este estudio es aplicada, con diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional, Involucrando a los 25 colaboradores de la organización a quienes se les aplicó un cuestionario, cuya validez se determinó mediante juicio de expertos con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,77 y 0,80. Se encontró como resultado que existe relación entre la variable motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L. con un coeficiente de correlación de Sperman obteniendo un resultado de 0.979; por lo tanto, la relación es positiva y muy alta.

Se concluye que existe relación entre ambas variables que son la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., ya que es necesario tener buenos niveles de motivación para adquirir los resultados esperados en el desempeño de las actividades que realizan.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, organizaciones, rendimiento.

Abstract

The present investigation had as general objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance of the employees of the company Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. The methodology proposed in this study is applied, with a non-experimental cross-sectional design and of correlational level, involving the 25 collaborators of the organization to whom a questionnaire was applied, whose validity will be demonstrated through expert judgment with a reliability of Cronbach's Alpha of 0.77 and 0.80. It was found as a result that there is a relationship between the variable motivation and work performance of the employees of the company Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L. with a Spermman achievement coefficient obtaining a result of 0.979; therefore, the relationship is positive and very high.

It is concluded that there is a relationship between both variables that are the motivation and work performance of the employees of the company Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., since it is necessary to have good levels of motivation to achieve the expected results in the performance of the activities they carry out.

Keywords: Work motivation, work performance, organizations, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en un mundo globalizado, cada vez más acelerado y cambiante, en el cual se observa empresas con buenas prácticas favorables en el recurso humano, esto, hace que los colaboradores se encuentren motivados y a su vez se desempeñen correctamente en la organización, ya que son ellos quienes conocen el manejo de la empresa y a la vez la representan antes los clientes.

Por consiguiente, la motivación, es una buena inversión para las empresas y es esencial para los trabajadores, ya que un colaborador que esté en constante motivación va mantener niveles altos de compromiso y desempeño, pudiendo cumplir con los objetivos y asumiendo nuevas responsabilidades.

Apaza (2018), nos dice que las organizaciones con mayor éxito en el mundo son aquellas que otorgan preferencia al desempeño laboral, donde invierten dinero y tiempo en mantener un buen desempeño, donde la productividad y la innovación pueden prosperar en cada empleado gracias a una buena gestión, obteniendo de tal forma, óptimos resultados que contribuyen al beneficio y desarrollo de la empresa. Las empresas deben distinguir si sus colaboradores están siendo motivados para que su desempeño sea correcto o inconscientemente el empleador está haciendo cosas que los desmotiven. Por lo que, el encargado de las empresas debe hacerles conocer a los empleados lo valioso que es la comunicación dentro de la organización, creando así que los colaboradores se motiven y se desempeñen correctamente.

Es por ello, que la motivación viene a ser primordial para cada organización, ya que cada trabajador pone más empeño y eso traería consigo una mayor productividad. Asimismo, según la encuesta Gallup (2018), las empresas que tienen empleados motivados mantienen una mayor productividad y son 21% más rentables que las que no.

Medina (2017), señala que de todas las empresas peruanas, solo el 30% invierte en capacitar a sus empleados luego de una revisión de desempeño con el fin de evitar gastos; pese a que es una inversión en donde lograrán resultados más eficientes ya que mantendrán a su colaboradores informados para que logren aumentar su desempeño, lo que beneficiará a los trabajadores en términos de optimizar su crecimiento profesional. De modo que, también ayudará al crecimiento de la organización.

Por otra parte, el diario Gestión (2017), nos dice que “los trabajadores más contentos son un 300 % más creativos y hasta un 13 % más productivos cuando se encuentran en un estado emocional positivo. Por lo tanto, entre las funciones centrales de cualquier organización, es necesario impulsar el respeto, tomarse el tiempo para escuchar a los empleados, enfrentar las crisis adecuadamente, mantener involucrados en la toma de decisiones a los integrantes del equipo y ganar la confianza de los empleados.

A nivel local, según el INEI (2018), en el Distrito Guadalupe, se tiene un porcentaje del 49.42 % de hombres, y el 50.58% son féminas, donde sus empleados aportan sus servicios bajo regímenes, por este motivo se establece derechos y deberes de los servidores públicos, como capacitarlos, evaluarlos, darles compensaciones, etc. Por ello, la motivación de cada uno de los trabajadores es fundamental para el desempeño de las labores establecidas y a la vez influye directamente en los resultados que se van alcanzar en la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Sin embargo, en la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L, localizado en la ciudad de Guadalupe, los colaboradores poseen una escasa motivación; puesto que, muchos de ellos se dejan llevar por el trabajo rutinario, la falta de compañerismo que genera la carencia de apoyo en las actividades laborales y la falta de reconocimiento que tiene como consecuencia el desgano, ya que el esfuerzo realizado no es recompensado como se debe. Esto tiene inconvenientes en su desempeño. Por ende, dicha situación perjudica tanto a los colaboradores

como a la organización.

Por consiguiente, se planteó la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022?

La investigación se justificó metodológicamente ya que se estudia para determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022, se investiga empleando el método científico en situaciones que pueden ser indagadas en una muestra, y a la vez ser demostradas a través de su validez y confiabilidad.

La investigación se justificó teóricamente, considerando conocimientos que la empresa necesita para evidenciar que el problema del desempeño se da por la motivación laboral, la información se fortalece con la finalidad de facilitar el entendimiento en una realidad concreta para la mejora constante de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

Se justifica de forma práctica porque se busca herramientas y métodos que permita que el trabajador se encuentre motivado y mejore su desempeño, ya que ambos factores pueden determinar la forma en como un individuo percibe su trabajo.

El presente estudio tiene como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión del factor intrínseco motivacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.; Determinar la relación que existe entre la dimensión factor ambiental extrínseco y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.; Establecer la relación que existe entre la dimensión competencia del

individuo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.; Establecer la relación que existe entre la dimensión competencia para el puesto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

La hipótesis de investigación que se van desarrollar son las siguientes: Hipótesis general: Hi: Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre La dimensión del factor ambiental extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión del factor motivacional intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión competencia del individuo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión competencia para el puesto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Velásquez (2021), en su maestría titulada *Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil*, tuvo como objetivo identificar los factores motivacionales que inciden en el desempeño de empleados de un centro de salud en Guayaquil. La investigación fue de enfoque cuantitativo que incluyó en su población a 21 expertos de la salud y 11 funcionarios del sector administrativo y de soporte en un grupo de investigación. El instrumento empleado fue una encuesta teniendo como resultado que el 75% de los que participaron, aprovechó cada oportunidad dada para aprender y mejorar su trabajo, mostrando signos de una relación directa con las variables motivacionales, de evaluación y de logro; del mismo modo, trabajadores que creen que si fueron evaluados en su desempeño, representó el 56,25%; por otra parte, cuatro personas (12.50%) también respondieron; por consiguiente, nueve empleados(28.13%) respondieron negativamente y una persona que dijo no saber sobre el tema, fue 3.13%. Velásquez concluyó que si hay una mayor motivación, habrá un mayor desempeño.

Medina (2020), en su tesis titulada *Incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Organización ALITECNO S.A.*, tuvo como objetivo saber el impacto de la motivación en el desempeño de los empleados de la empresa ALITECNO S.A. en Guayaquil. El estudio fue de diseño transversal no experimental aplicado a 35 empleados de la organización en donde se empleó como instrumento un cuestionario. En efecto, se obtuvo que el valor de p calculado es 6,76, es decir, inferior a 0,05. En otras palabras, si hay relación entre ambas variables con una confianza del 95%. Finalizó dicha investigación concluyendo que la motivación es esencial para incentivar a los colaboradores.

Suarez (2018), realizó una investigación acerca de *“La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa municipal EMASA-EP, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, 2017”*, el cual tuvo como objetivo determinar los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los

colaboradores en la empresa municipal EMASA-EP, Cantón Santa Elena. Fue un estudio descriptivo, cualitativa y cuantitativa, además, se tuvo como población a 135 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron una encuesta y entrevista. El principal resultado que se obtuvo fue que en el 75,19% no se brindan beneficios a los colaboradores por ser eficientes; Así mismo, se refleja con el 74,44% que no se han conformado programas de motivación ni políticas que contribuyan con el crecimiento del desempeño de los trabajadores, además, se comprobó que hay poca satisfacción en los empleados; por consiguiente, el 57,90% señaló tener poca satisfacción en cuanto al desarrollo de sus actividades, ya que cuentan con instrumentos inadecuados para brindar servicios de buena calidad. Suarez concluyó que la motivación repercute en el trabajo de los participantes del equipo de una compañía, por lo que, diversas motivaciones producen cambios positivos en el estado de los trabajadores, contribuyendo al desarrollo efectivo de sus funciones y al éxito de la empresa.

Oros (2019), *Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019*, tuvo como objetivo de estudio determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los profesores en la institución educativa Fe y Alegría, 2019. El estudio fue de diseño no experimental Transversal, se tuvo como población a 30 profesores del nivel secundario entre hombres y mujeres, teniendo como muestra a 16 docentes nombrados del nivel secundario. Los instrumentos que se emplearon fueron de encuesta. Los resultados de esta investigación señalan con relación a la variable Motivación en donde se llegó a concluir que de las personas encuestadas el 87.50% respondieron que mayormente suelen estar motivados, mientras que el 12,50% dieron como respuesta que raras veces suelen estar motivados y en cuanto desempeño laboral la gran parte dio como respuesta que el 62.50% mayormente cuentan con un buen desempeño de sus actividades laborales y el 6.25% respondieron que siempre se desempeñan de manera eficiente y el 31.25% a veces logran un buen desempeño laboral. Oros concluyó que si hay una motivación óptima, habrá un gran desempeño en los profesores.

Dueñas (2018), *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de transportes y comunicaciones de Huancavelica – periodo – 2018*, en el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en empleados de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica. La investigación fue de diseño No Experimental de corte transversal. La población empleada fue de 21 trabajadores de la oficina de administración general. Empleando el instrumento de entrevista y encuesta. Se tuvo como resultado la relación significativa de la influencia de factores motivacionales en el desempeño de los empleados con un promedio de 62.92%. Por consiguiente, Dueñas concluyó que la motivación influye en el desempeño de los colaboradores.

Huamán (2018), *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*, tuvo como objetivo determinar la motivación y desempeño de los trabajadores asistenciales del Centro Médico Belenpampa en Cusco. Fue un estudio cuantitativo de tipo correlacional. Su población incluye 51 profesionales en el ámbito de medicina. La herramienta utilizada fue una encuesta. Como resultado, se obtuvo en la motivación laboral el 0,674 y en el desempeño laboral 0,921. Siendo el valor de sig.=0.001, inferior a 0.05. Concluyó que los trabajadores muestran alta motivación, ya que desempeñan satisfactoriamente en el Centro Médico Belenpampa.

Burga y Wiese (2018), *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*, tuvo como objetivo de investigación describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Fue un estudio de diseño cuantitativa con abordaje transversal descriptivo. Su población se conformó por los colaboradores administrativos de la compañía, teniendo la población total como muestra. Como instrumento utilizaron encuesta. Como principal resultado se midieron ambas variables, teniendo como consecuencia el valor de “sig” ($p < 0.05$). Se concluyó que la empresa está logrando un gran desempeño en sus colaboradores debido a la alta motivación que se les brinda a ellos.

Cedrón (2020), en su investigación titulada *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en el tiempo COVID-19. Su estudio fue descriptivo-correlacional. Su población fue de 106 trabajadores que laboran más de un año en la empresa. Los instrumentos empleados fue una encuesta en el cual se tuvo como resultado que ambas variables son relativamente bajas (50,9%, 60,4%). Concluyó que la motivación trasciende en el desempeño de los trabajadores de dicha organización.

Sánchez (2020), en su estudio titulado *La Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*, tuvo como objetivo determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad Trujillo 2020. La investigación fue tipo cualitativo, de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, se tuvo como muestra a 21 empleados de dicha empresa. Los instrumentos empleados fue una encuesta. Los resultados obtenidos es de 82.4 % en Motivación y 85.8% para Desempeño laboral. Por lo que se tuvo una sig. de 0.000 ($\alpha < 0.05$). Por ende, se llegó a concluir que la Motivación es importante en el desempeño de los miembros de la empresa con el fin de obtener un buen rendimiento en la empresa.

Acosta y Muñoz (2020), *Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Curacao, Chepén, 2020*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño de los empleados en Curacao, Chepén, 2020. El estudio fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel de correlación y corte transversal. Incluye 25 colaboradores de la empresa como población. Como instrumento empleado fue la encuesta y los resultados que se obtuvieron es que si existe relación entre las variables analizadas conducta ($Rho = 0.625$), Sig. = 0,001; ($p < 0,05$). Se concluyó que mientras se desarrollen métodos para aumentar la motivación de los empleados, la productividad beneficiará tanto al empleado como a la empresa.

Cotrina y Núñez (2020), en su investigación titulada *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de empleados administrativos en la municipalidad de Chepén, 2020. Fue un estudio de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y nivel de correlación simple. Su muestra incluye 37 trabajadores administrativos. El instrumento que se empleó fue una encuesta en la que se obtuvo como resultado para la motivación (0,862) y para el desempeño laboral (0,865). Se concluyó que mientras exista una buena motivación en un municipio, sus empleados lograrán mejores resultados.

Existen diferentes enfoques referentes a la motivación laboral que fortalecen el desarrollo de la investigación.

Según Perret (2016), menciona que la motivación es la iniciativa de financiar recursos con la finalidad de limitar cosas para obtener metas que a un determinado plazo traerá consigo un beneficio. (p.16).

Por otro lado, Chiavenato (2017), se refiere a la motivación como la actitud del individuo frente a factores internos y externos que proporcionan energía suficiente que los conlleva a comportarse de una forma determinada para efectuar su objetivo. (p.68).

Valdés (2020), define a la motivación como una parte emocional del individuo, que está vinculado con la formación personal del ser humano, que es caracterizado de forma heterogénea según las diferentes circunstancias en las que se encuentre el individuo.

Se tiene una variedad de definiciones acerca de la motivación laboral de acuerdo a diversos enfoques de autores que acaba de mencionar, ya que la motivación es esencial para una mayor eficiencia en una persona, sobre todo en el ámbito laboral. Es por ello, que a continuación se mencionará una de las teorías relevantes para este estudio.

Herzberg (2000) citado por Marín y Placencia (2017), nos dicen que la teoría de los dos factores de motivación laboral se compone por factores higiénicos o extrínsecos, los cuales se vincula principalmente con los beneficios que se les brinda, mientras que el segundo factor llamado motivacional o intrínseco se relaciona con la satisfacción laboral. Estos factores explican la conducta humana en su ámbito laboral como consecuencia de ambos componentes.

Por lo tanto, teniendo en cuenta la teoría de Herzberg, identificamos dos dimensiones importantes para el estudio como lo son, los factores intrínsecos y extrínsecos.

Según Reeve (2018), manifiesta la motivación intrínseca como una forma espontánea y divertida en los seres humanos, ocasionado por una emoción al realizar una actividad para obtener algún beneficio. (p.83).

Satisfacción laboral: Sánchez y García (2017) mencionan que la satisfacción laboral se puede relacionar con el entendimiento del individuo dentro de una organización. (p.162).

Competencia profesional: Norton (2017), comenta que las competencias profesionales se basan en comportamientos o actitudes que son observables y tienen la posibilidad de darle prestigio a una persona en las actividades que realiza.

Promoción profesional: Grote y Guest (2017), consideran que la promoción profesional, debe ser considerada parte integral del desarrollo del personal, de esta forma puede involucrar aspectos que afectan su comportamiento como el rendimiento laboral en la organización.

Interés Laboral: Solís (2017), nos dice que este viene a ser la voluntad, entusiasmo y perseverancia que tiene un ser humano para aportar en un proyecto o actividad.

Factores extrínsecos, para Reeve (2018), la motivación extrínseca proviene de incentivos, es decir, influir en la motivación del empleado o colaborador para que obtenga un mejor resultado, ya sea a través del sueldo u otro incentivo que mejore su condición en el trabajo, tenga seguridad del empleo y afinidad en la organización

(p. 84).

Sueldo: González y Pérez (2015), mencionan que es el valor monetario que se otorga a un colaborador producto de su esfuerzo. Condiciones de trabajo: Huayra y Osca (2017), comentan que este viene a ser el estado en las que un trabajador se desempeña. (p.11).

Beneficios: López (2020), menciona que una acción puede generar un óptimo resultado, a su vez, un beneficio puede aportar y ayudar al colaborador a satisfacer ciertas necesidades.

Seguridad laboral: Prado (2016), nos dice que son procedimientos que tienen como objetivo evitar o reducir ciertos riesgos que lleguen a causar un incidente en el centro laboral, llegando a afectar a los que laboran en la organización.

Identidad Laboral: Vega (2018), menciona que comprendiendo este origen es de suma importancia encontrarse en un distinto panorama, por lo que, el origen laboral se centra en un conjunto de acciones relacionadas al trabajo.

Por otro lado, también existen diferentes enfoques referentes al desempeño laboral que fortalecen el desarrollo de la investigación. Para Lorrén (2018), menciona que el desempeño laboral, es el rendimiento que proporciona un colaborador en su cargo o función que ocupa, en el cual desempeña las cualidades que posee, impactando principalmente en los resultados y ganancias de la empresa. (p.24)

Por otra parte, Milkovich & Boudrem, (2015) comentan que el desempeño se mide cuando un trabajador llega a ejecutar las actividades asignadas en su centro laboral.

Bohlander (2018), indica que el desempeño es la procedencia de un individuo frente a un cargo, es decir, la forma en que lo ejerce. (pág. 300).

De acuerdo a los diversos enfoques dados por autores, el desempeño laboral se desarrolla por el desenvolvimiento del individuo como parte su rendimiento en el

trabajo. Asimismo, se dará a conocer una de las teorías importantes para este estudio.

Chiavenato (2018), desde su perspectiva teórica, interpreta el desempeño laboral como un grupo de características que influyen en el rendimiento de una organización. Es por ello que el jefe de una empresa, no sólo debe estar atento en la evaluación del desempeño, sino también en el aprendizaje de sus colaboradores que les permita desarrollarse y fijar metas y objetivos que generen una ventaja competitiva a la empresa. (p.206).

Teniendo en cuenta la teoría de Chiavenato, se identifica dos dimensiones importantes para esta investigación, dentro de las cuales se encuentran las competencias del individuo y las competencias para el puesto.

Para Woodruff (2017), Las competencia individuo son el conjunto de patrones vinculados al comportamiento para desempeñarse en un área laboral y llevar a cabo las actividades a cargo para rendir de la mejor manera.

Tiene como indicadores los siguientes:

Integridad: Para Lewin (2016), la integridad es la base para formar un buen carácter que conlleve actuar con honestidad, aun cuando nadie te está observando.

Comunicación a todo nivel: Chiavenato (2018), considera que la comunicación a todo nivel, es un proceso y a la vez medio importante por el cual los miembros que pertenecen a una organización pueden transmitir información, siendo vital como una corriente sanguínea para un organismo.

Supervisión/acompañamiento: Según Munch (2016), comenta que la supervisión consiste en observar y encaminar a los sujetos, de tal forma que las funciones se realicen correctamente. (p.165).

Apertura para el cambio: Para Stoner (2017), el cambio planeado es parte de un proyecto que envuelve a toda la organización, en el cual se tiene nuevos objetivos, como la forma de operar, innovar y mejorar el clima laboral.

Otras de las dimensiones son las Competencias para el puesto, que son

fundamentales para el desarrollo de un cargo.

Según el artículo Gestion.Org., (2017), las competencias para el puesto se forma por el conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar una función de trabajo, teniendo en cuenta comportamientos y actitudes de las personas.

Dentro de sus indicadores, se toma en cuenta los siguientes:

Calidad Administrativa/programática: Para Chiavenato (2017), La calidad, es una filosofía de gestión que incluye colaboradores de toda la empresa, con el propósito de encontrar la auto superación y perfeccionamiento continuo. (p.690).

Trabajo en equipo: (Velásquez 2020), El trabajo en equipo, es considerado como un número reducido de individuos que complementan sus habilidades y se comprometen responsablemente a conseguir un propósito en común. (p.29).

Trabajo con otras organizaciones: Para Chiavenato (2017), produce impactos en los individuos y en las empresas, en la forma de tratar con las personas, integrarlas y orientarlas. (p.155).

Toma de dediciones: Según Freeman (2016), la toma de decisiones es el proceso para hallar y seleccionar una acción, que conlleve a un resultado.

Compromiso laboral: Es relacionarse con los objetivos de la organización y a la vez, llegar a compartirlos por cada uno de sus miembros que la conforman. Chiavenato (2017).

Enfoque programático: Es el principal instrumento estratégico de la gestión institucional. Humboldt (2020).

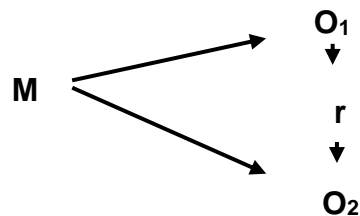
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de diseño que consideramos en nuestra investigación es aplicada ya que Sánchez, Reyes y Mejía, (2018), detallan que la investigación aplicada está caracterizada en la búsqueda de la aplicación o en el uso de los conocimientos adquiridos. Esto quiere decir que la investigación está enfocada a alcanzar un nuevo aprendizaje que permita solucionar problemas prácticos.

El diseño de investigación empleado es no experimental, corte transversal y de nivel correlacional entre ambas variables en la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L, Guadalupe 2022. Hernández & Mendoza (2018), argumentan que el estudio no experimental, son estudios realizados sin manipular variables intencionalmente, donde los fenómenos se observan únicamente en un ambiente natural y luego se analizan.

El diseño se diagrama del siguiente modo:



Donde:

M= Muestra

O₁= Observación de la V₁ Motivación Laboral

r = Correlación de dichas variables

O₂= Observación de la V₂ Desempeño Laboral

3.2. Variable y Operacionalización

Motivación Laboral (V1)

Definición conceptual:

Herzberg (2000) citado por Marín y Placencia (2017), nos dicen que la teoría de los dos factores de motivación laboral se compone por factores higiénicos o extrínsecos, los cuales se vincula principalmente con los beneficios que se les brinda, mientras que el segundo factor llamado motivacional o intrínseco se relaciona con la satisfacción laboral. Estos factores explican la conducta humana en su ámbito laboral como consecuencia de ambos componentes.

Definición operacional:

La motivación laboral presenta factores dentro de sus dimensiones, los cuales se dividen en dos grupos: los factores extrínsecos e intrínsecos que serán medidos a través de un cuestionario.

Desempeño Laboral (V2)

Definición conceptual:

Chiavenato (2018), desde su perspectiva teórica, interpreta el desempeño laboral como el grupo de características que influyen en el rendimiento de una organización.

Definición operacional:

El desempeño laboral incluye parámetros de iniciativa como el trabajo en equipo, compromiso, entre otros aspectos y los divide en dos competencias que son: competencias del individuo y competencias para el puesto. Por consiguiente, los indicadores que se medirán son los siguientes: Integridad, comunicación a todo nivel, supervisión, apertura para el cambio, calidad administrativa, trabajo en equipo, trabajo con otras organizaciones, control interno, toma de decisiones y solución de problemas, compromiso laboral, enfoque programático.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población:

Robles (2019), define que es el grupo de personas a estudiar para dar origen a los datos investigativos. A su vez, mencionó que la población estudiada es el total de las personas que se encuentran en un lugar concreto.

Para esta investigación, la población que se empleará será una población censal, ya que se trabajará con el total de 25 colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

- **Criterios de inclusión:** Las personas consideradas para este estudio son aquellas que forman parte del personal de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.
- **Criterios de exclusión:** Los individuos excluidos, personas que no laboran en la organización.

Muestra:

La muestra, según Robles (2019), nos dice que viene a ser una parte o subconjunto que representa al total de la población seleccionada.

Se consideró trabajar con toda la población, ya que es un número considerable para analizar.

Unidad de análisis:

Un colaborador de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Gómez, Gonzales y Rosales (2017), nos dicen que es la obtención de datos de un determinado tema, diseñada básicamente con preguntas claras en las cuales se solicitan la opinión de los que serán encuestados con la finalidad de obtener respuestas verídicas para dicho proyecto. Como técnica se utilizó la encuesta la cual fue dirigida a los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L.

Instrumento

El instrumento utilizado es el cuestionario ya que Gómez (2017) menciona que el cuestionario es empleado para recopilar datos que consiste en una lista de interrogantes ya sea oral o escrita, donde podrá responder la persona encuestada. Es por ello que se utilizó un cuestionario para cada variable que consta de diez ítems para motivación laboral y diez ítems para desempeño laboral, elaboradas mediante la escala de Likert con una puntuación del 1 al 5, la cual está compuesta por: 1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE

Dicho esto, el instrumento empleado para recolectar información en la investigación será por medio del cuestionario, el cual estará vinculado por preguntas relacionadas a las variables de estudio.

Validez

Juárez, Hernández y Tobón (2018), se refieren como la calidad y precisión del instrumento de estudio; por esa razón, se realiza un análisis del desarrollo histórico del término.

El instrumento se validará por tres docentes de la Universidad César Vallejo de la Escuela de Administración.

Confiabilidad

Hernández, Fernández & Baptista (2018), nos dicen que es el grado de confianza de un instrumento; en el cual hace referencia a la capacidad de lograr iguales resultados al aplicarse de manera reiterada al mismo individuo o sujeto de estudio. Para la fiabilidad se empleó alfa de Cronbach donde:

- Motivación se obtuvo (0.77) y para Desempeño Laboral (0.80). (Ver anexos)

3.5. Procedimientos

Para realizar dicha investigación, se tomará en cuenta el permiso al Gerente General de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, para aplicar una encuesta a sus colaboradores, de tal forma que podamos obtener una recopilación de datos por medio de un cuestionario que nos permita extraer respuestas e información concreta de acuerdo a las variables estudiadas, seguido a ello plasmar dichos datos en Excel y obtener un resultado en el programa SPSS versión 26 para su análisis y la obtención de resultados.

3.6. Método de análisis de datos

La información recopilada del cuestionario fueron digitados mediante el programa Excel para obtener una base de datos ordenada. A su vez, analizamos los datos de la investigación mediante el programa SPSS, que nos sirvió como herramienta práctica para analizar los datos y obtener los resultados requeridos.

3.7. Aspectos éticos

Para dicho estudio se tuvo en cuenta los lineamientos dados por la Universidad César Vallejo con el fin de evitar que los conocimientos intelectuales de las autoras sean copiados. Asimismo, se tuvo en cuenta la orientación de los docentes para garantizar que se cumpla con los requerimientos del centro de estudios.

Por otro lado, el desarrollo de la investigación se dio de manera adecuada ya que los datos obtenidos fueron confidenciales resguardando la identidad y criterio de la población que tuvimos como muestra en la empresa Tecnoagrícola Ingenieros

E.I.R.L, Guadalupe, empleados para dicho análisis.

El estudio también cumple con criterios como el respeto en la investigación científica, teniendo en cuenta las referencias y citas correspondientes a la originalidad de cada autor, respetando la validez del proyecto de investigación incluyendo como principios éticos:

La justicia, en la participación de los miembros de la empresa mediante el trato igualitario que se les da a todos.

La honestidad, en dicho proceso de investigación ya que no existirá la manipulación sobre los datos obtenidos en este estudio.

La autonomía, porque los participantes involucrados en la investigación pueden decidir si continúan con su participación o deciden retirarse del presente estudio.

IV. RESULTADOS

Objetivo Específico 1:

Tabla 1:

Relación que existe entre la dimensión del factor intrínseco motivacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

			Factor Intrínseco Motivacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factor Intrínseco Motivacional	Coefficiente de correlación	1.000	,867**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,867**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Nota: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Se observa que el valor de p es menor a 0.05, es decir, se rechaza H0, lo que significa que existe relación entre la dimensión del factor intrínseco motivacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Asimismo se calculó el coeficiente de correlación de Spearman en donde se alcanzó un resultado de 0.867, lo que significa que la relación es positiva y muy alta.

Objetivo Específico 2:

Tabla 2:

Relación que existe entre la dimensión factor ambiental extrínseco y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

			Factor Ambiental Extrínseco	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factor Ambiental Extrínseco	Coeficiente de correlación	1.000	,766**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,766**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Nota: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Se puede observar que el valor de p es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza la H0, lo cual significa que existe relación la dimensión factor ambiental extrínseco y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Asimismo se calculó el coeficiente de correlación de Sperman en donde se logró obtener un resultado de 0.766; por lo cual, la relación es positiva y muy alta.

Objetivo Específico 3:

Tabla 3:

Relación que existe entre la dimensión competencia del individuo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

		Competencia del Individuo	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Competencia del Individuo	1.000	,835**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	25
	Motivación Laboral	,835**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	25

Nota: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Como se puede ver, el valor de p es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza a H0, lo cual significa una existente relación entre la dimensión competencia del individuo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Asimismo se calculó el coeficiente de correlación de Spearman consiguiendo un resultado de 0.835; por ello, la relación es positiva y muy alta.

Objetivo Específico 4:

Tabla 4:

Relación que existe entre la dimensión competencia para el puesto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

			Competencia para el Puesto	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Competencia para el Puesto	Coefficiente de correlación	1.000	,842**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,842**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Nota: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Se evidencia que el valor de p es menor a 0.05, lo que significa que se rechaza la H0, y a la vez, que existe relación la dimensión competencia para el puesto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Asimismo se calculó el coeficiente de correlación de Spearman obteniendo un resultado de 0.842; por consiguiente, la relación es positiva y muy alta.

Objetivo General:

Tabla 5:

Relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

			Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,979**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,979**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Nota: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación: Se observa, que el valor de p es menor a 0.05, esto quiere decir que se rechaza a H0, lo que significa que existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. Asimismo se calculó el coeficiente de correlación de Spearman obteniendo 0.979; por lo tanto, la relación es positiva y muy alta.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se da a conocer la importancia de llevar a cabo la discusión e interpretación de resultados obtenidos, teniendo en cuenta los datos proporcionados por diferentes autores en cada una de sus investigaciones contrastando lo indagado.

En el primer objetivo específico sobre determinar la relación que existe entre la dimensión del factor intrínseco motivacional y el desempeño laboral, se evidenció como resultado que la relación es positiva y muy alta, puesto que, el valor asignado es de 0.867; esto significa que el factor intrínseco motivacional es fundamental para desempeñar de manera adecuada las funciones o actividades laborales, ya que un trabajador motivado, con voluntad, interés laboral y satisfecho con su trabajo, se desempeña de manera eficaz en las funciones que realiza. Asimismo, según lo expuesto por el autor Velásquez (2021), quien en su investigación identificó los factores motivacionales que inciden en el desempeño de los empleados de un centro de salud en Guayaquil, mostrando que el 75% de dichos empleados aprovecharon cada oportunidad para aprender y mejorar en su trabajo, reflejando una relación directa con las variables motivacionales de evaluación y logro; del mismo modo, trabajadores que fueron evaluados en su desempeño, (especificar) representaron el 56,25%. El mismo autor concluye, que si hay una mayor motivación en los colaboradores del centro de salud en Guayaquil, habrá un mayor desempeño y mejora en sus condiciones laborales. Sin embargo, Suarez (2018) en su estudio realizado a una institución pública, para determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa municipal EMASA-EP, obtuvo como resultado, que el 75,19% no brinda ningún beneficio a sus colaboradores por ser eficientes, el 74,44% indica que no tienen programas de motivación ni políticas que fortalezcan el crecimiento del desempeño de los trabajadores, además, se evidenció que hay poca satisfacción; el 57,90% señaló tener bajo nivel satisfacción en cuanto al desarrollo de sus actividades, ya que cuentan con instrumentos inadecuados para brindar servicios de buena calidad. Suarez concluyó que la motivación incide en el desempeño de

los miembros del equipo de una compañía, ya que diversas motivaciones producen cambios que intervienen en el estado de los trabajadores, a la vez se puede notar el interés que poseen para desempeñar lo que les corresponde y que tan satisfechos pueden sentirse con ello, contribuyendo al desarrollo efectivo de sus actividades y al éxito de la organización.

El segundo objetivo específico considera determinar la relación que existe entre la dimensión Factor extrínseco y desempeño laboral; los resultados del estudio (0.766), indican que la relación es positiva y muy alta. Esto quiere decir, que los colaboradores también requieren de un incentivo para mantenerse motivados en su centro laboral y a la vez generar un impulso para trabajar con esmero y demostrar su buen desempeño. Estos incentivos pueden estar vinculados a un mayor sueldo, su condición de trabajo, la seguridad que les brinda su centro laboral, entre otros aspectos que tienen relación en su desempeño. Es así como Medina (2020), también demuestra la relación que existe entre ambas variables, teniendo como estudio el impacto de la motivación en el desempeño de los empleados de la empresa ALITECNO S.A. en Guayaquil, cuya conclusión enfoca a la motivación como un pilar en el desarrollo laboral para incentivar al personal. Lo que evidencia que la motivación extrínseca genera un impulso en los colaboradores que les permite desarrollar sus funciones activamente, teniendo en cuenta los objetivos claros y viables que posee la organización, siendo ellos el soporte de la misma y partícipes de su desarrollo a través de la productividad que demuestren para el bienestar de ambos, contribuyendo en su desarrollo personal y profesional.

Por otro lado, se tiene el tercer objetivo específico, el cual determina si existe relación entre dimensión competencia del individuo y motivación laboral, cuyo resultado 0.835 refleja que la relación es positiva y muy alta. Significa que un trabajador que posee un buen desempeño, que es una persona íntegra, comunicativa, dispuesta a adaptarse a los cambios, entre otros aspectos, es un colaborador motivado y lo refleja a través de su rendimiento en las diferentes actividades que realiza. Asimismo, Oros (2019), en el estudio realizado a los profesores de la institución educativa Fe y Alegría del distrito de Santiago en la

región Cusco, 2019, obtuvo como resultado de su investigación que el 62.50% mayormente cuentan con un buen desempeño laboral, mientras que el 6.25% dieron como respuesta que siempre se desempeñan de manera eficiente, y por último el 31.25% manifestaron que a veces logran un buen desempeño laboral. Oros, llegó a concluir que mientras exista o se dé una motivación óptima, habrá un mayor nivel de desempeño en los docentes. Es así como las organizaciones o instituciones con mayor éxito en el mundo son aquellas que otorgan preferencia y prioridad al talento humano, ya que al mantenerlos motivados, su aporte y productividad crece, proporcionando un mayor desempeño laboral.

En el cuarto objetivo, respecto a determinar la relación que existe entre la competencia para el puesto y la motivación laboral, se realizó un estudio obteniendo un resultado de 0.842, de lo cual se deduce que la relación es positiva y muy alta. Además, cabe mencionar que un trabajador que tiene en cuenta a su equipo de trabajo, coopera con ellos, toma decisiones, dan solución a los problemas y se comprometen con la empresa, son aquellos que de una u otra manera se encuentran motivados y satisfechos en su centro laboral. Es así como Cedrón (2020), en su estudio determinó la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, teniendo como resultado que ambas variables son relativamente bajas (50,9%, 60,4%). Concluyó que el desempeño laboral es el efecto de la motivación que poseen los colaboradores de dicha entidad. Por este motivo, es sustancial que las organizaciones implementen procesos de capacitación al personal, que se pueden considerar como una inversión ya que lograrán buenos resultados para formar colaboradores competitivos, dispuestos a mejorar y demostrar sus capacidades para aplicar un desempeño óptimo en el puesto de trabajo.

Por último, en la evaluación realizada para determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral, se obtuvo como resultado 0.979, de lo cual se deduce que la relación es positiva y muy alta. Además, es importante mencionar que un trabajador motivado contribuye de manera positiva en su desempeño, como una fuerza que ayude a potenciar, dirigir y encaminar su comportamiento laboral.

Es así como Sánchez (2020), determinó la motivación y su relación con el desempeño en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, por lo que se tuvo una sig de 0.000 ($\alpha < 0.05$). De lo cual se concluye que la Motivación es primordial y repercute en el desempeño de los colaboradores para obtener un buen rendimiento en la empresa. Así mismo, Núñez (2020), realizó estudios para determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la municipalidad de Chepén 2020, teniendo como resultado para la motivación (0,862) y para el desempeño laboral (0,865). Se concluyó que mientras exista buena motivación en un municipio, sus empleados lograrán mejores resultados. Es por ello, que la motivación laboral guarda amplia relación con el desempeño laboral, ya que al preocuparse por la estimulación de los colaboradores, reconociendo sus logros, brindando beneficios sociales para cada uno de ellos, incentivándolos para ser mejor cada día, adecuando su puesto de trabajo que le corresponde, entre otras acciones que hagan sentir valorado al trabajador, va a permitir que ellos se sientan agradecidos y comprometidos con la empresa permitiendo que su rendimiento laboral mejore, siendo este, una pieza clave para llevar al éxito a una empresa, logrando cumplir cada una de las expectativas y metas que posee, permitiendo su desarrollo o crecimiento.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva muy alta entre la dimensión del factor intrínseco motivacional y el desempeño laboral, debido a que elementos como la satisfacción por el trabajo, competitividad interna, promoción profesional y el interés laboral, contribuyen en el buen desempeño de los colaboradores.
2. Hay una relación positiva alta entre la dimensión factor ambiental extrínseco y el desempeño laboral porque este tipo de motivación como su condición de trabajo, los beneficios brindados, la seguridad que les proporcionan, el sueldo que perciben y la identidad laboral son de relevancia para mejorar sus niveles de desempeño.
3. La relación positiva alta entre la dimensión competencia del individuo y la motivación laboral de los colaboradores refleja que al existir oportunidades para mejorar el desempeño conlleva a que ellos tengan la motivación necesaria para desarrollar sus actividades de manera eficiente.
4. Entre la dimensión competencia para el puesto y la motivación laboral, existe una relación positiva alta, por lo que, fomentar el trabajo en equipo, poseer calidad administrativa y tomar buenas decisiones, hace que los colaboradores se sientan contentos en su lugar de trabajo teniendo efectos positivos en su motivación y óptimos resultados para la empresa.
5. Finalmente, se evidenció que existe relación entre ambas variables, ya que es necesario tener buenos niveles de motivación para adquirir los resultados esperados en el desempeño de cada actividad realizada.

VII. RECOMENDACIONES

Invertir en la gestión del talento humano, para contribuir a la mejora continua de las capacidades y habilidades que posee el colaborador, moldeando su comportamiento y aptitudes que pueden generar resultados positivos para la organización, asegurando así mayor productividad y la satisfacción en su puesto asignado.

Crear programas de incentivos, favoreciendo a cada uno de los colaboradores y a la empresa al fomentar la productividad laboral, ya que un colaborador motivado desarrolla sus actividades de manera entusiasta, incrementando sus destrezas y mejorando su desempeño en las actividades laborales, y además se fortalece el vínculo con la organización.

Crear espacios de confraternidad dentro de la empresa, para dejar de lado el trabajo rutinario y formar un ambiente laboral ameno y amigable en el que los miembros de la organización fomenten confianza y mejoren su relación interpersonal, haciendo de sus labores un trabajo competitivo en el que puedan destacar las competencias que posee cada individuo.

Tener un control sobre el desempeño de los empleados, ya que esto conllevará a encontrar las posibles fallas que perjudiquen su rendimiento, como la ausencia de motivación causada por la carencia de factores que intervienen y perjudican el rendimiento de los colaboradores.

Brindar capacitaciones de motivación e integración con los miembros de la empresa, ya que a través de ella se pueden expandir los conocimientos y desarrollar más capacidad de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018*. Perú: Universidad Peruana Unión. Obtenido de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online, herramientas digitales para recolectar datos*. Arequipa, Perú. Obtenido de: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2237>
- Burga, G y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf.
- Campbell, J y Wiernik, B. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Obtenido de: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cedron, Y. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. La Libertad, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403>.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (10° ed.). México: McGraw - Hill
- Chiavenato. (2015). *Motivación y sus teorías principales*.
- Cotrina, R y Nuñez, E. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020*. Chepén, Perú:

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

Diario Gestión. (28 de abril de 2019). *¿Por qué los mejores empleados de una empresa pierden la motivación?*. Diario Gestión. Management y empleo. Obtenido de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mejores-empleados-empresa-pierden-motivacion-nnda-nnlt-265324-noticia/>

Grobler, A y Van, M. (2019). *Organisational climate, person organisation fit and turn over intention: a generational perspective within a South African Higher Education Institution. Studies in Higher Education*. Obtenido de: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2018.1492533>.

Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill. México. Obtenido de: ISBN 978-1-4562-6096-5

Herzberg, F. (1,959). *Teoría de Motivación e Higiene, también conocida como la “Teoría de los dos factores”*. Obtenido de: <https://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivación-en-el-trabajo/>

Herzberg, F., Mausner, B y Snyderman, B. (2000). *The motivation to work*. John Wiley. United States.

Huamán, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. Cusco, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1.

Huayra, Y y Oscar, M. (2017). *Condiciones De Trabajo Del Personal Del Área De Mantenimiento De La Empresa Dcr Minería Y Construcción De Arequipa*. Arequipa, Perú.

- Juárez, L., Tobón, S., y Cano J. (2017). *Caracterización y selección de expertos para la evaluación de un instrumento de investigación*.
- López, J. (2020). *Economipedia*. Obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/beneficio.htm>
- Lorrén, N. (2018). *Clima Organizacional y El Desempeño Laboral del Personal de la Empresa INPROCONSA S.A.C. en el Primer Semestre 2017*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de: <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3558>.
- Marín, H y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Perú: Universidad San Martín de Porres*. Obtenido de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>.
- Medina, J., Biedma, J y Ramos, A. (2017). *Relation ship between work-family balance, employeewell-being and job performance*. Revista Latinoamericana de Administración. DOI:10.1108/ARLA-08-2015-0202.
- Medina, R. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO SA*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y.
- Norton, R. (2017). *Alineamiento de las competencias laborales*. Revista Retos de la Dirección, 11(1), sp. Obtenido de: <http://scielo.sld.cu>.

- Oros, E. (2019). *Motivación Y Desempeño Laboral Docente Del Nivel Secundario, En La Institución Educativa Fe Y Alegría N°20 Del Distrito De Santiago De La Provincia Y Región Cusco, 2019*. Cusco, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34178/oros_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2018). *Guía de investigación. 1ra edición digital*. Lima, Perú.
- Reeve, J. (2018). *Motivación y Emocion* (5° edición). México: McGrawHill.
- Reyes, C., Sánchez, H y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.
- Sanchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Trujillo, Perú: Universidad Peruana del Norte. Obtenido de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sánchez, T., García, L. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo, una exploración cualitativa para su estudio*. DOI: <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>.
- Suárez, V. (2017). *La Motivación y su Incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa municipal Emasa-ep, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, 2017*. Santa Elena, Ecuador: Universidad Estatal Península De Santa Elena. Obtenido de: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4837/1/UPSE-TAE-2019-0067.pdf>.

Valdés, H. (2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*.
Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales>

Velásquez, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15937/1/T-UCSG-POS-MGSS-295.pdf>.

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	Herzberg (2000) citado por Marín y Placencia (2017), mencionan que la teoría de los dos factores de motivación laboral se compone por factores higiénicos o extrínsecos. Estos factores explican la conducta del ser humano en su entorno laboral.	La motivación laboral presenta factores dentro de sus dimensiones, los cuales se dividen en dos grupos: los factores extrínsecos e intrínsecos que serán medidos a través de un cuestionario	Factores higiénicos o ambientales (Extrínsecos)	Sueldo	Escala de Likert
				Condición de trabajo	
				Beneficios	
				Seguridad laboral	
			Factores motivacionales (intrínsecos)	Identidad laboral	
				Satisfacción por el trabajo	
				Competencia profesional	
				Promoción profesional	
Desempeño Laboral	Chiavenato (2018), desde su perspectiva teórica, interpreta el desempeño laboral como el conjunto de características que influyen en el rendimiento de una persona, equipo u organización.	El desempeño laboral incluye parámetros de iniciativa como el trabajo en equipo, compromiso, entre otros aspectos y los divide en dos competencias que son: competencias del individuo y competencias para el puesto	Competencia del individuo	Interés laboral	Escala de Likert
				Integridad	
				Comunicación a todo nivel	
				Supervisión	
			Competencia para el puesto	Apertura para el cambio	
				Calidad administrativa	
				Trabajo en equipo	
				Trabajo con otras organizaciones	
	Control interno				
	Toma de decisiones y solución de problemas				
	Compromiso Laboral				
	Enfoque programático				

Nota: Las dimensiones e indicadores de Motivación laboral han sido tomadas de Herzberg (2000)

Las dimensiones e indicadores de Desempeño laboral han sido tomadas de Chiavenato (2018)

ANEXO N°2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L.,
Guadalupe, 2022.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	MOTIVACION LABORAL	Factores higiénicos o ambientales (Extrínsecos)	Sueldo	1. TIPO DE ESTUDIO Aplicada 2. TIPO DE DISEÑO No experimental, de corte transversal y de nivel correlacional POBLACION 25 colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022. MUESTRA 25 colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022?	Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.	Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.			Condición de trabajo	
					Beneficios	
					Seguridad Laboral	
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS		Factores motivacionales (intrínsecos)	Identidad Laboral	
¿Qué relación existe entre la dimensión del factor ambiental extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022?	Determinar la relación que existe entre la dimensión factor ambiental extrínseco y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.	Existe relación significativa entre la dimensión del factor ambiental extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.			Satisfacción por el trabajo	
			Competencia profesional			
¿Qué relación existe entre la dimensión factor motivacional intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022?	Determinar la relación que existe entre la dimensión del factor motivacional intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.	Existe relación significativa entre la dimensión del factor motivacional intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.	DESEMPEÑO LABORAL	Competencia del individuo	Promoción profesional	
					Interés laboral	
¿Qué relación existe entre la dimensión competencia del individuo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola	Establecer la relación que existe entre la dimensión competencia del individuo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola	Existe relación significativa entre la dimensión competencia del individuo y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola			Integridad	
					Comunicación a todo nivel	
					Supervisión	
					Apertura para el cambio	
					Calidad administrativa	

Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022?	Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.	Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.	Competencia para el puesto	Trabajo en equipo
¿Qué relación existe entre la dimensión competencia para el puesto y la motivación laboral de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022?	Establecer la relación que existe entre la dimensión competencia para el puesto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.	Existe relación significativa entre la dimensión competencia para el puesto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.		Trabajo con otras organizaciones
				Control interno
				Toma de decisiones y solución de problemas
				Compromiso Laboral
				Enfoque programático

ANEXO N°3: ENCUESTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

INDICACIONES: Lea cuidadosamente cada proposición marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista. Por favor conteste todas las preguntas.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Variable: MOTIVACIÓN						
Dimensión: FACTORES INTRÍNECOS						
1	La remuneración en mi centro laboral es la adecuada					
2	Recibo incentivos por mi trabajo					
3	La empresa reconoce a los mejores trabajadores por el esfuerzo realizado					
4	La empresa cumple con mis expectativas laborales					
5	Soy sancionado por no cumplir con algunas funciones dentro de la organización					
Dimensión: FACTORES EXTRÍNECOS						
6	La convivencia dentro de la organización influye en mi rendimiento					
7	Me siento satisfecho con las capacitaciones brindadas por la organización					
8	Pongo en práctica los valores éticos de mi centro laboral					
9	La organización brinda motivación constante					
10	Existe un control sobre las funciones que realiza el personal en la organización					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.

INDICACIONES: Lea cuidadosamente cada proposición marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista. Por favor conteste todas las preguntas.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS DEL INDIVIDUO						
1	Se toma en cuenta mis capacidades para generar nuevas ideas en la organización					
2	Tomo decisiones importantes en los proyectos de la organización					
3	Se me permite contribuir con soluciones frente a conflictos en mi área laboral					
4	Las habilidades que poseo son suficientes para cumplir con mis actividades asignadas					
5	Tengo buena disposición para cumplir con el rol de mis actividades asignadas					
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PARA EL PUESTO						
6	Tengo conflictos en mi entorno laboral					
7	Trabajo cooperativamente en equipo					
8	Busco alternativas de solución frente a situaciones adversas					
9	Aporto nuevos conocimientos en mis actividades laborales					
10	Empleo alguna estrategia que contribuye a tener mejores resultados para la organización					


Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Factores motivacionales (intrínsecos)	La convivencia dentro de la organización influye en mi rendimiento			X			X			X			X			X			X			X			X
	Existe un control sobre las funciones que realiza el personal en la organización			X			X			X			X			X			X			X			X
	Pongo en práctica los valores éticos de mi centro laboral			X			X			X			X			X			X			X			X
	La organización brinda motivación constante			X			X			X			X			X			X			X			X
	Me siento satisfecho con las capacitaciones brindadas por la organización			X			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén, 30 /06 /2022	18070929		957619333
----------------------	----------	---	-----------

		Existe un control sobre las funciones que realiza el personal en la organización			X			X			X			X			X			X			X
		Pongo en práctica los valores éticos de mi centro laboral			X			X			X			X			X			X			X
		La organización brinda motivación constante			X			X			X			X			X			X			X
		Me siento satisfecho con las capacitaciones brindadas por la organización			X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono
----------------------	----------------	----------------------------------	-----------------

ANEXO N°5: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Validez de experto de los instrumentos

Apellidos y Nombres del especialista	Cargo	Opinión de aplicabilidad
Cedrón Medina, Carlos Alberto	Docente - Investigador	Procede su aplicación
Aguilar Chávez, Pablo Valentino	Docente - Investigador	Procede su aplicación
Flores Lezama, Marilú Trinidad	Docente - Investigador	Procede su aplicación

Nota: Elaboración propia

ANEXO N°6: FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Alfa de Cronbach

Confiabilidad del instrumento para Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	10

INSTRUMENTO CONFIABLE

Confiabilidad del instrumento para Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	10

INSTRUMENTO CONFIABLE

ANEXO N°7: TABULACIONES

MOTIVACIÓN

Sujeto	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	Total
1	5	4	5	4	5	3	5	3	2	3	39
2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	40
3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	38
4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	43
5	1	3	3	3	4	1	4	5	3	3	30
6	5	3	5	3	5	3	5	4	1	4	38
7	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	31
8	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4	39
9	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
10	4	4	5	5	4	4	4	2	4	3	39
11	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
12	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	41
13	4	2	4	4	3	4	5	5	3	4	38
14	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	43
15	1	2	2	4	4	3	4	4	5	5	34
16	2	3	4	5	3	4	3	4	4	5	37
17	4	5	4	4	3	3	5	5	5	3	41
18	3	3	2	3	1	1	3	1	3	1	21
19	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	41
20	3	2	3	5	3	3	5	5	3	4	36
21	5	3	3	1	2	3	4	1	1	3	26
22	1	5	4	1	3	1	3	3	3	1	25
23	1	1	3	1	4	1	2	2	4	3	22
24	3	3	3	1	3	1	3	4	2	1	24
25	2	4	4	1	1	4	4	4	2	3	29
varianzas	1.6576	1.2096	0.6304	1.7856	1.1296	1.6224	0.9184	1.5904	1.2224	1.3696	43.3504

Agrupar preguntas por cada dimensión

k	10
V1	13.136
VT	43.3504

0.7744232

K	10
V1	12.96
DESEMPEÑO	OT
	46.3584

Sujeto	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	Total
1	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	43
2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	40
3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	40
4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	44
5	1	3	3	3	4	2	4	5	3	3	31
6	5	3	5	3	5	3	5	4	1	4	38
7	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	31
8	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4	39
9	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
10	4	4	5	5	4	4	4	2	4	3	39
11	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
12	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	41
13	4	2	4	4	3	4	5	5	3	4	38
14	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	43
15	1	2	2	4	4	3	4	4	5	5	34
16	2	3	4	5	3	4	3	4	4	5	37
17	4	5	4	4	3	3	5	5	5	3	41
18	3	3	2	3	1	1	3	1	3	1	21
19	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	41
20	3	2	3	5	3	3	5	5	3	4	36
21	5	3	3	1	2	3	4	1	1	3	26
22	1	5	4	1	3	1	3	3	3	1	25
23	1	1	3	1	4	1	2	2	4	3	22
24	3	3	3	1	3	1	3	4	2	1	24
25	2	4	4	1	1	4	4	4	2	3	29
varianzas	1.5776	1.2864	0.6176	1.84	1.1296	1.4816	0.9184	1.5776	1.1616	1.3696	46.3584

0.80048779

ANEXO N°9

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

Fecha: 06/06/2022

Nombre del entrevistado: Víctor Enrique Lucumi Fernández

Entidad: Empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L

Yo, Víctor Enrique Lucumi Fernández con DNI 19213917 en forma voluntaria; Sí (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022 Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: kanarelu@gmail.com.

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: kanarelu@gmail.com.

ANEXO N°10: DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS
RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20477187758
TECNOAGRÍCOLA INGENIEROS EIRL	
Nombre del Titular o Representante legal:	VICTOR ENRIQUE LUCUMI FERNÁNDEZ
Nombres y Apellidos VICTOR ENRIQUE LUCUMI FERNÁNDEZ	DNI: 19213917

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TECNOAGRÍCOLA INGENIEROS E.I.R.L., GUADALUPE, 2022	
Nombre del Programa Académico: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos MARA GRISEL BREGANTE REYES RITA MILAGROS PAZ CEDRÓN	DNI: 70471226 76934632

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Guadalupe, 9 de mayo del 2022.

Firma:


Victor Enrique Lucumi Fernandez
Gerente Tecnológica Ingenieros E.I.R.L.
RUC: 20477187758

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO N.º 11: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TECNOAGRÍCOLA INGENIEROS E.I.R.L., GUADALUPE, 2022.

Autor/es: MARA GRISEL BREGANTE REYES, RITA MILAGROS PAZ CEDRÓN

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID).....

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Coautores del proyecto: (para PID).....

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país):.....

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)

ANEXO N. ° 12: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TECNOAGRÍCOLA INGENIEROS E.I.R.L., GUADALUPE, 2022.”, presentado por los autores Bregante Reyes Mara Grisel y Paz Cedrón Rita Milagros, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

....., de..... de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tecnoagrícola Ingenieros E.I.R.L., Guadalupe, 2022.", cuyos autores son PAZ CEDRON RITA MILAGROS, BREGANTE REYES MARA GRISEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

CHEPÉN, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH DNI: 26631065 ORCID: 0000-0002-6656-1180	Firmado electrónicamente por: FALBURUQUEQUE el 15-12-2022 06:09:33

Código documento Trilce: TRI - 0448356