



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la
empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022**

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

AUTORES:

Cribillero Galvez, Siomara Maria (orcid.org/0000-0002-6347-7709)

Vasquez Cerna, Richard Ivan (orcid.org/0000-0002-3789-252X)

ASESOR:

Mg. Velezmoro López, José Antonio (orcid.org/0000-0002-2953-6883)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por el esfuerzo invaluable que han realizado para culminar la carrera y sus consejos valiosos.

A mis mascotas por ser mi soporte emocional en este proceso.

Siomara

Principalmente para mis padres, fueron el sustento de mi carrera profesional, así mismo a mi familia, por estar apoyándome de una u otra manera.

Richard

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi docente asesor por su paciencia y los consejos útiles que nos brindó en el desarrollo del trabajo.

Siomara

A mi docente, realizo un buen papel de enseñarme, prepararme y realizarme como profesional. Así también para mis padres, por brindarme su apoyo moral y económico. Y finalmente a mi persona.

Richard



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE ANTONIO VELEZMORO LOPEZ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022", cuyos autores son CRIBILLERO GALVEZ SIOMARA MARIA, VASQUEZ CERNA RICHARD IVAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

CHIMBOTE, 29 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE ANTONIO VELEZMORO LOPEZ DNI: 42926981 ORCID: 0000-0002-2953-6883	Firmado electrónicamente por: JVELEZMOROL el 29-06-2023 14:51:37

Código documento Trilce: TRI - 0559448





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CRIBILLERO GALVEZ SIOMARA MARIA, VASQUEZ CERNA RICHARD IVAN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RICHARD IVAN VASQUEZ CERNA DNI: 71855305 ORCID: 0000-0002-3789-252X	Firmado electrónicamente por: RVASQUEZCER el 29- 06-2023 13:43:50
SIOMARA MARIA CRIBILLERO GALVEZ DNI: 72696020 ORCID: 0000-0002-6347-7709	Firmado electrónicamente por: SCRIBILLERO el 29- 06-2023 13:18:10

Código documento Trilce: TRI - 0559449



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Prueba de normalidad</i>	17
Tabla 2. <i>Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.</i>	18
Tabla 3. <i>Nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Melectric S.A.C.</i>	19
Tabla 4. <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Melectric S.A.C.</i>	20
Tabla 5: <i>Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.</i>	21
Tabla 6. <i>Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.</i>	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Melectric S.A.C.</i>	19
Figura 2. <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Melectric S.A.C.</i>	20

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo el objetivo general de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022. Se desarrolló bajo una metodología de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, siendo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental con corte transversal, asimismo; la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron; con respecto a la hipótesis se concluye que existe una correlación positiva moderada de 0,404. Además, el valor p fue significativo ($p=0,027$), por lo que se rechazó la hipótesis nula, en su lugar, se aceptó la hipótesis investigación, que existe una relación significativa entre las variables de estudio. Respecto a la variable motivación el nivel predominante fue el medio con un 50% y en relación con la segunda variable el 73,3% presentó un nivel medio. Finalmente se concluye que existe un nivel de correlación positivo moderado con un nivel correlacional de Spearman de 0,404.

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

ABSTRACT

The present research work had the general objective of determining the relationship between motivation and work performance of the employees of the company MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022. It was developed under an applied methodology with a quantitative approach, being descriptive correlational, with a non-experimental design with a cross-sectional section, as well; The sample was made up of 30 collaborators, the instrument used was the questionnaire. The results obtained were; Regarding the hypothesis, it is concluded that there is a moderate positive evaluation of 0.404. Furthermore, the p value was significant ($p=0.027$), so the null hypothesis was rejected; instead, the research hypothesis was accepted, that there is a significant relationship between the study variables. Regarding the motivation variable, the predominant level was medium with 50% and in relation to the second variable, 73.3% presented a medium level. Finally, it is concluded that there is a level of moderate positive profitability with a Spearman correlation level of 0.404.

Keywords: Motivation, work performance, intrinsic motivation, extrinsic motivation, contextual performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, dentro de las organizaciones con el pasar de los años y las nuevas tendencias, la visión del talento humano ha adquirido un rol primordial, los colaboradores son recursos finitos que para mantener un desempeño óptimo y eficiente en sus organizaciones, deben estar en un ambiente que les provea buenas condiciones laborales, desafíos e incentivos para mantener la motivación y una actitud positiva frente a las tareas y funciones. Sin embargo, en la realidad, los ambientes laborales relegan estos principios. De esta manera el quehacer laboral se reduce a una mera obligación o a la necesidad de satisfacer intereses personales.

Desde un plano internacional, los colaboradores de las organizaciones europeas sienten que los gerentes no aprovechan sus capacidades. Así también, se expuso que la falta de motivación puede llevar al abandono de sus labores, destacando que el 28% tiene ganas de renunciar. (Observatorio de RRHH, 2019, 15 de febrero) Además, en un estudio realizado a trabajadores españoles, el 54% reconoció estar desmotivado, esto se dio principalmente por el bajo salario que reciben, lo que afecta el entusiasmo y la productividad de las personas. (Cabrera, 2022, 18 de febrero); En América latina se presenta un déficit motivacional, en una encuesta realizada por Gallup, se determinó que solo el 30% de la fuerza laboral americana se sienten comprometidos, en México el 12%, mientras que en Perú y Argentina el 16% (Oppenheimer, 2018, julio 23). En síntesis, se deduce que cuando las competencias de los trabajadores no son aprovechadas y no hay desafíos laborales el trabajo se torna monótono y se ven afectados los índices de desempeño.

A nivel nacional, a través de un estudio se expuso que un trabajador motivado puede incrementar su productividad en un 80%, sin embargo, si en una organización existe una deficiente inteligencia emocional, la productividad del trabajador puede disminuir en un 50%. (Gestión, 2018, 22 de mayo); La minería, es un sector muy desafiante para los trabajadores, sobre todo por las condiciones a las que se exponen, es por ello, que la forma de retener a los mejores talentos es manteniéndolos motivados. (Gestión, 2019, 27 de septiembre); Según una consultora, el país es uno de los lugares donde se presenta mayor tasa de rotación laboral, de 20% y uno de los factores principales; es la poca motivación. Asimismo;

afirman que; con equipos de trabajo motivados se producirán mejores resultados. (Grande, 2019, 05 de diciembre); Ofrecer oportunidades de desarrollo, promover trayectorias profesionales y fomentar la motivación son elementos esenciales para mantener empleados satisfechos y lograr un alto rendimiento en el trabajo. Además, el reconocimiento del desempeño y la promoción interna también contribuyen a mantener a los colaboradores comprometidos y satisfechos con su trabajo, lo que se traduce en una mejora de la productividad y el éxito a largo plazo de la empresa.

A nivel local, en el distrito de Chimbote, en un estudio realizado al sector salud, durante la pandemia el 32% de los empleados se encontraban desmotivados, debido a los escasos equipos médicos y los horarios laborales extenuantes. (Sifuentes, 2021); En el sector pesquero, los índices reflejaron que el 67,1% de trabajadores se encontraban desmotivados, lo que incidía de manera directa en el desempeño de las tareas. (Adrianzen y Franco, 2018); En un estudio realizado al sector financiero, se evidenció que el 53,3% se sentían desmotivados debido al descenso de servicios financieros brindados, lo cual generaba que los pagos se retrasasen, generando incertidumbre y baja en el desempeño. (Martel y Pulido, 2021); En ese sentido, se interpreta que la ausencia de motivación repercute en los trabajadores y en las organizaciones, puesto que el rendimiento disminuye y la calidad del trabajo se ve comprometida porque el trabajador no se siente en su estado óptimo para cumplir con sus responsabilidades.

En la empresa de montaje eléctrico Melectric S.A.C. de la ciudad de Chimbote, se aprecia que los trabajadores, presentan un cuadro negativo de motivación bastante acentuado que está generando que el desempeño laboral sea deficiente. Entre las principales causas están; el nivel de responsabilidad que tienen los supervisores es elevado, debido que reportan de manera semanal el avance de las obras, también son responsables de las áreas de logística, almacén y sobre ellos recae el estricto cuidado de los materiales. A esta situación se suma el escaso reconocimiento por parte de los superiores, las constantes presiones de los jefes de obras, las ocasiones en las que los pagos se retrasan y la notable división por diferencias que existen entre el personal administrativo. Estas causas derivan en efectos, los cuales son: Un ambiente laboral de disconformidad donde el rendimiento de los trabajadores ha remitido a consecuencia de los errores que se presentan al realizar

órdenes de compra. Con la finalidad de obtener más información sobre la motivación y su relación con el desempeño laboral, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Melectric S.A.C. Chimbote, 2022?

El estudio se justificó por conveniencia porque hay una necesidad de desarrollar una investigación sobre la relación de estas dos variables, dado que en la actualidad está presente la falta de motivación en las organizaciones debido a la ausencia de políticas de mejoras. De igual manera, la investigación tuvo una justificación social, porque se proporcionó información relevante sobre las variables de estudio y se expandió el conocimiento sobre el tema. Se benefició a los colaboradores de la empresa, porque se pudo tomar medidas de cambio, para proporcionarles mejores condiciones laborales. Ante dicha situación, la presente investigación se justificó de forma práctica, porque se le brindó recomendaciones a la empresa Melectric. Para que de esta manera se realicen ajustes y se inviertan recursos para contar con una fuerza laboral motivada. Así mismo, el trabajo tuvo una justificación metodológica, porque el estudio se podrá utilizar en futuras investigaciones como trabajo previo, cuando trabajen con las mismas variables.

Como objetivo general: Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. en Chimbote durante el año 2022. Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa MELECTRIC., en segundo lugar; Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC., en tercer lugar, Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC. y, por último. Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC.

Por consiguiente, la hipótesis general: H_1 : Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. H_0 : No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se presentarán los antecedentes revisados sobre los cuales se fundamenta el trabajo, iniciando con los antecedentes nacionales, seguidamente con los internacionales y culminando con los locales.

En primer lugar, se presentan los antecedentes nacionales: Según Torres et al. (2021), desarrollaron una investigación sobre motivación y desempeño laboral en el Proyecto especial Huallaga, Perú. El objetivo consistía en descubrir la conexión principal entre la motivación y el rendimiento. Es por ello que, el estudio fue de tipo correlacional, además mantuvo un punto de vista transversal. Al encontrar los resultados, se mostró que hubo una fuerte correlación, además, un coeficiente de Pearson de 0.808. En cuanto a la motivación, el porcentaje predominante de los encuestados (66%) se encontraba en un nivel inadecuado. En términos de desempeño, el nivel inadecuado estuvo representado por el 60%, el nivel regular por el 9% y el nivel adecuado por un 30%.

También, Ferro (2021) llevo a cabo una investigación sobre la motivación y su relación con el desempeño en una corporación minera, su principal objetivo fue determinar de qué manera se relacionan dichas variables, se usó una metodología de estudio de tipo correlacional, además mantuvo un punto de vista transversal. A través de los encuestados, se hallaron resultados como: existe conexión entre las variables estudiadas, además, con una correlación de 0,467, con un valor de p menor que 0.05, así también, se encontró que las dimensiones de la primera variable se relacionan positivamente con la variable desempeño, se obtuvo r de Pearson 0,348 y 0,475 respectivamente.

Así también, Chapoñan (2021), en su investigación acerca de la motivación en el desempeño de los colaboradores en la organización JCC Ingenieros, Chepén, el objetivo principal del investigador fue encontrar de qué manera se relacionan las variables. Se trabajó bajo una metodología no experimental, con enfoque cuantitativo. Los resultados reflejaron que las variables presentan una relación baja. El coeficiente que se obtuvo fue de 0,376, además, se vio que las dimensiones de la motivación, internas y externas obtuvieron una correlación de 0,174 y 0,420, indicando su baja relación con la variable desempeño.

Por su parte, Segura (2021), presentó una investigación sobre la motivación y el desempeño de los trabajadores de Sermedial, tuvieron como objeto de análisis establecer como se relacionan las variables estudiadas. Se usó una metodología no experimental - correlacional. Los hallazgos revelaron que el índice de correlación entre las variables fue positivo fuerte de 0.705, el valor de p fue de 0.000, lo que permitió aceptar la relación de dichas variables. Estos resultados se dieron por la retroalimentación constante y constructiva, esto es crucial para mejorar el desempeño de los empleados, además, reconocen y dan recompensa a los logros individuales y de equipo, lo cual aumenta la motivación y fomenta un ambiente de trabajo positivo.

En un contexto internacional se muestran los siguientes antecedentes, Bayser (2022), en su estudio alusivo a la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería de Buenos Aires. La finalidad radicaba en detallar la correlación entre las variables mencionadas. El estudio fue de tipo correlacional, además mantuvo un punto de vista transversal. Tras analizar dichos resultados se concluyó que en un nivel medio se encontraba el 34.4% de los encuestados, en contraposición con el nivel bajo de 65.6% y respecto al desempeño el nivel predominante fue el nivel medio con un 98.4%.

En ese mismo sentido, Álvarez y Napán (2021), efectuaron un estudio sobre la motivación y su impacto en el desempeño de una empresa de logística de Ecuador y Perú. El estudio tuvo la finalidad de hallar el cambio que genera una variable en otra. En términos de metodología, se utilizó un enfoque cuantitativo y se llevó a cabo un análisis descriptivo-correlacional. Los hallazgos revelaron que el 61.3% de los participantes mostraron niveles altos en relación a la primera variable, mientras que el 38.8% presentó niveles medios. En cuanto a la segunda variable, se observó que el 37.5% tuvo niveles medios, mientras que el 62.5% mostró niveles altos. Además, se encontró una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de 0.444.

Por su parte Toala y Mogro (2021), realizaron su investigación referente a la motivación organizacional de una empresa automotriz en Ecuador. El enfoque con el que se trabajó fue cuantitativo, de corte transversal. Las conclusiones que se derivaron fueron: Los trabajadores encuestados manifestaron un nivel medio de

62,50% respecto a la motivación interna y un nivel medio de 50% en estímulos externos referentes a necesidades sociales y de pertenencia.

Así mismo, Bohórquez et al. (2020), desarrollaron una investigación alusiva a la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores en Ecuador. Se tuvo como finalidad analizar las variables de estudio, el método empleado se basó en un enfoque mixto de tipo descriptivo. Los hallazgos encontrados demostraron que de la totalidad de encuestados el 25%, 35% y 35% corresponden a las necesidades fisiológicas, necesidades de poder y equidad organizacional respectivamente.

A nivel local, se analizaron los siguientes estudios previos, García (2023), realizó una investigación sobre la motivación y desempeño de los colaboradores de una empresa privada, además, el objetivo principal de este estudio fue determinar de qué manera se relacionan dichas variables en un contexto específico. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque correlacional y transversal para analizar la posible conexión entre las variables de interés. Los resultados obtenidos indicaron una fuerte asociación positiva entre las variables, con un coeficiente de correlación de 0.605. Este valor sugiere una relación significativa y consistente entre las variables. Además, el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, lo que brinda evidencia sólida para respaldar la aceptación de la hipótesis alternativa planteada en este estudio.

También, Alvarado (2021), realizó una investigación sobre los factores motivacionales y cómo influyen el desempeño del colaborador de Inkafarma, Huaraz. El estudio tuvo la finalidad de hallar el cambio que genera una variable sobre otra. El estudio se orientó en un enfoque cuantitativo, además tuvo un punto de vista de tipo descriptivo-correlacional. Entre los principales hallazgos se evidenció que el 52,5% y 47,5% presentaba un nivel regular y eficiente respectivamente de desempeño. Respecto a la motivación, el 38,8% tuvo una motivación intrínseca regular y el 43,8% tuvo un nivel regular de motivación extrínseca.

Por otro lado, Zúñiga (2021) en su investigación referente a la motivación y el desempeño laboral de la empresa Fresh2o. El estudio buscó establecer la influencia que una variable ejerce sobre otra. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo y se caracterizó por ser descriptivo y correlacional. Los hallazgos

revelaron que el 32% de los participantes mostraron un nivel de motivación alto, mientras que el 68% presentó un nivel regular. En cuanto a la segunda variable, el rendimiento se ubicó en un nivel regular del 72%, seguido de un nivel bueno del 28%.

En relación con Meza (2017), en su investigación acerca de la motivación y desempeño de los colaboradores de la empresa constructora Santa Cruz, su principal objetivo fue identificar de qué manera dichas variables se relacionan a través de un método aplicado, descriptivo y correlacional. Finalmente, se determinó que las variables investigadas tienen una correlación positiva alta de 0.0749.

En la investigación desarrollada se presentan las teorías que están vinculadas a las variables de estudio, por lo que estas son el sustento de la investigación, de tal modo, la primera variable es la motivación, donde diferentes autores describen sus definiciones.

Por su parte, según los autores Fischman y Matos (2015), la motivación tiene la capacidad de impulsar el comportamiento, generando que sea aceptable o inaceptable. Los factores motivacionales pueden ser tanto negativos como positivos y tienden a acercarnos a las metas, logros deseados y alejarnos de situaciones que queremos evitar. Así también, Smith y Kosslyn (2008), refieren que la motivación es la tendencia a actuar, producido por reacciones emocionales, debido a que una de las funciones básicas de las emociones es motivar a la acción, la cual se convierte en un factor determinante en el contexto empresarial, evaluando actitudes, competencias y actividades, que manifiestan especialmente los empleados efectivos. Por su parte, López (2012) alude que la motivación es la actitud que incentiva a una persona a realizar una conducta en concreto. Desde la percepción psicológica, la motivación está formada por un conjunto dinámico de factores que generan que una persona realice una actividad en concreto, por lo tanto, su función está sujeta a activar y direccionar comportamientos específicos. Según lo expuesto, los autores coinciden en que la motivación es una variable que genera y estimula a la persona hacia la acción, puesto que, al generar reacciones emocionales positivas, las personas son capaces de cumplir con sus tareas, responsabilidades con mayor compromiso y entusiasmo.

La motivación está compuesta por dos dimensiones que determinan cómo se disgrega la variable. La primera dimensión es la motivación intrínseca, Smith y Kosslyn (2008) refieren que este tipo de motivación interviene en la conducta humana, generando una emoción que produce variaciones en el estado emocional y el comportamiento de una persona, a su vez genera sensación de bienestar y retención memorística. Explican que entre los principales motivadores están el aprendizaje, la competencia, la autonomía, que producen en el trabajador confianza, mayor satisfacción y autoestima. Por su parte, López (2012), hace referencia que, la motivación intrínseca ocurre cuando se realiza un trabajo que se ama y disfruta, produciendo un sentimiento de satisfacción al ver representada la vocación personal. En ese sentido se puede acotar que la motivación intrínseca es un estimulante interno, el propio individuo se motiva por medio de la realización de la actividad laboral, de esta manera si una persona realiza tareas en las cuales se siente competente y emplea sus conocimientos, se va a sentir motivado. La segunda dimensión es la motivación extrínseca, donde los autores Smith y Kosslyn (2008), hacen referencia que en la motivación extrínseca el dinero es un ejemplo claro de reforzador secundario, es un estímulo que ayuda a adquirir propiedades motivacionales, las personas han aprendido a asociarlo con lo que realmente los motiva y sentirse atraídos por los incentivos. Sin embargo, son motivadores de menor calidad, que si bien ayudan a generar hábitos o cambios empresariales no son sostenibles en el tiempo. En otro contexto, López (2012), manifiesta que la motivación extrínseca corresponde a situaciones externas provocadas por recompensas o incentivos que necesita una persona para realizar una función con mayor interés y determinación. De esta manera, se interpreta que la motivación extrínseca es aquella en la cual hay un factor motivacional que es un medio para alcanzar un fin, entre los motivadores están el de carácter monetario que genera un efecto satisfactorio en la persona y lo incita a cumplir sus responsabilidades.

Así mismo, de acuerdo con Chiavenato (2007), la motivación tiene estrecha relación con la teoría de la jerarquía de las necesidades las cuales fueron estudiadas por Abraham Maslow. Según la estructura jerárquica, las necesidades fundamentales están ubicadas en la base de la pirámide, mientras que las necesidades más difíciles de satisfacer en la parte superior de la pirámide. Maslow establece un orden ascendente de importancia en su jerarquía. En el nivel inferior de la pirámide se

encuentran las necesidades fisiológicas, seguido por las necesidades de seguridad, que incluyen la estabilidad laboral, resguardo físico, la vivienda y la priorización de la salud, que se ubican en el segundo nivel. Las necesidades de afiliación, como las amistades, las relaciones de pareja y los compañeros, se sitúan en el tercer nivel. Las necesidades de estima, que abarcan la valoración y el aprecio externo, se encuentran en el cuarto nivel. Finalmente, en la cumbre se localizan las necesidades de autorrealización, que involucran la superación a nivel físico, psíquico y social (Gonzales, 2012). Por otro lado, la motivación se apoya en la teoría de la expectativa de Vroom, donde, Koontz, Weihrich y Cannice (2012), mencionan que fue sustentada por el psicólogo Víctor Vroom, quien sugiere que las personas pueden estar motivadas para participar en diferentes tipos de actividades, lograr objetivos si tienen confianza en su valor y pueden darse cuenta de que lo que están haciendo los ayudará a lograrlos. Este resultado dependerá del valor (positivo o negativo) que le den a su producto potencial, reforzado por su creencia de que sus esfuerzos harán una contribución significativa a la meta. Por lo tanto, la teoría de la expectativa se puede expresar de la siguiente manera: $Fuerza = valor * expectativa$.

Como segunda variable de estudio; se tiene el desempeño laboral y entre sus conceptualizaciones, los autores Valera y Salgado (2010) definen el desempeño como el conjunto de comportamientos esperados de un colaborador, es decir, la finalidad por la cual se lo contrató. Se refiere precisamente al uso voluntario de conductas relevantes por parte de los empleados para alcanzar las metas organizacionales. Así también, teniendo en cuenta a Borman y Motowidlo (1993), el desempeño laboral es la contribución o valor que entrega un trabajador a su organización durante un periodo de tiempo estándar. En el caso de Arias (2011), menciona que el desempeño laboral está ligado a varios factores. Una organización puede tener recursos financieros, procedimientos administrativos y equipo técnico, pero si nadie sabe o quiere hacer que estos elementos funcionen, permanecen en su lugar. Entonces, para generar valor a una empresa, el colaborador debe mantener un nivel alto de desempeño, pero no solo depende del trabajador, sino también de la intervención de la organización, el compromiso con el colaborador debe generar que este mejore en sus habilidades, cualidades, etc.

Como primera dimensión; es el desempeño de la tarea, según Borman y Motowidlo (1993), señalan que el desempeño de la tarea es el valor esperado de las acciones de una persona para producir bienes y servicios en un período estándar. En este sentido se aprecia que tiene dos formas, el primero incluye actividades que directamente convierten los productos primarios en bienes y servicios de la empresa. El segundo está relacionado con las actividades de servicio y mantenimiento que sustentan el negocio, proporcionando materias primas, distribuyendo productos terminados y realizando funciones de planificación, coordinación, seguimiento y administración para mantener la organización funcionando de manera eficiente. Así también, para Valera y Salgado (2010), el rendimiento en la tarea se define como un conjunto de acciones que están directamente vinculadas a la creación de un producto o servicio, o actividades que respaldan los procesos técnicos fundamentales en una organización. Es decir, las acciones básicas que deben realizar los empleados. Por lo tanto, se comprende que el rendimiento en la tarea son las acciones o comportamientos que realizan los empleados para lograr las metas organizacionales.

El rendimiento contextual es la segunda dimensión del desempeño laboral, por consiguiente; Borman y Motowidlo (1993), conceptualizan el desempeño contextual como la suma esperada de acciones que contribuyen a la efectividad organizacional dentro de un período de tiempo estándar a través de su impacto en el contexto laboral psicológico, social y organizacional. Por otro lado, Valera y Salgado (2010), indican que son los comportamientos que no están directamente relacionados con la función de su misión principal, pero que ayudan a mantener el clima social y psicológico, puesto que crean un entorno propicio para la consecución de los objetivos organizacionales. Se deduce, que este comportamiento contribuye a la mejora del entorno organizacional en el que se desarrolla el trabajo y contribuye al logro de las metas organizacionales. Como se indica líneas arriba, el desempeño contextual incluye variables moderadoras relacionadas con el entorno organizacional, social y psicológico del desempeño que actúan como catalizadores en el plano organizacional.

Los comportamientos contraproducentes son la tercera dimensión de la variable desempeño laboral. Desde la posición de Borman y Motowidlo (1993), sostienen

que el comportamiento laboral contraproducente es la dimensión que se encuentra en la parte inferior del desempeño de la tarea y el desempeño contextual. En el caso de Valera y Salgado (2010), lo definen como aquel que amenaza a la organización (disrupción excesiva, vandalismo, robo) o a sus miembros (agotamiento, chismes, favoritismo) al violar las normas organizacionales directa o indirectamente. Por lo tanto, los comportamientos contraproducentes son aquellas conductas cuestionables que realizan los trabajadores y que perjudican a la organización directamente, generando el deterioro en las relaciones laborales, pérdidas económicas y daños en la reputación.

Como parte de las teorías, Robbins (2004), hace mención que la teoría de fijación de metas propuesta por Locke se sustenta en que cuando los trabajadores tienen metas claras, tienden a estar más motivados y orientados hacia el logro. Al tener un sentido de dirección pueden esforzarse y mejorar su desempeño. Así mismo, el autor Bontigui (2004), hace referencia que, en 1984 Bernadin y Betatty dieron a conocer que el desempeño se ve como un proceso durante un período de tiempo que puede ser necesario en función de los siguientes factores: calidad, cantidad, tiempo, rentabilidad, necesidad de supervisión e influencia interpersonal. Además, de acuerdo con Campbell (1990), el desempeño se puede ver representado a través de las acciones más que en los resultados, siendo este el enfoque del análisis. Según este autor, los procedimientos, las habilidades, el conocimiento y los incentivos son elementos fundamentales que establecen una dirección específica.

Además, en sus inicios el desempeño laboral era conocido como descripción de puestos y con el tiempo ha tomado otra denominación, considerándose el desempeño laboral actualmente como una pieza fundamental para el éxito de las organizaciones. En la primera etapa de la evolución, Maristany (2007) menciona que la evaluación del desempeño data del siglo XIX, donde los patrones solían designar un hombre de confianza que se encargaba de gestionar los pagos y bajas de empleados que tenían a su mando, sumado a esto se le asignaron funciones referentes a evaluar el desempeño de las tareas específicas de los trabajadores, sin embargo, fue una designación que no tuvo éxito y se limitó al área de ingeniería.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según Pereyra (2020) indica que la investigación aplicada, a través de la búsqueda de conocimiento pretende resolver problemas específicos. En este estudio se empleó la investigación aplicada con el propósito de abordar y mejorar los desafíos que enfrentaba la empresa en cuestión.

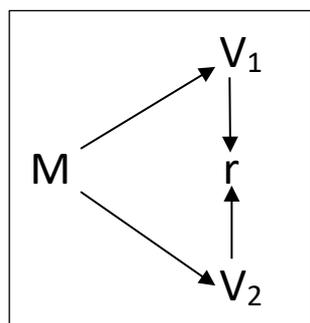
3.1.2. Diseño de investigación

Para Hernández y Mendoza (2018) la investigación no experimental implica observar y analizar en su ambiente natural las variables de estudio, sin influir sobre ellas. Además, se explican que, en las investigaciones transversales, la compilación de datos se lleva a cabo en un único momento. Para esta investigación se utilizó un enfoque metodológico no experimental, de diseño transversal, lo que implica que se recolectaron datos en un único momento sin realizar intervenciones o manipulaciones intencionadas en las variables.

De igual manera, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que el estudio descriptivo implica recolectar información sobre las variables de estudio. Así mismo, la investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación. El estudio fue de naturaleza descriptiva, ya que se observó y analizó la muestra de estudio, y también fue correlacional, ya que se evaluó el nivel de relación. En este sentido, se buscó comprender y describir las características de la muestra y examinar la posibilidad de asociación entre las variables que se estudiaron.

Para Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo, representa un proceso secuencial que permiten medir las variables de estudio para evaluarlas en un lugar específico. Por ello, en la investigación se aplicó un enfoque cuantitativo, se midieron y analizaron los datos que se recolectaron de las encuestas y se comprobaron las hipótesis.

Diseño del estudio



Dónde:

M: Trabajadores de la empresa Melectric S.A.C.

V1: Motivación

V2: Desempeño laboral

r: relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

La variable para Hernández et al. (2014) pueden ser características medibles de una persona, objetos, fenómenos, etc. Para la investigación se estudiaron dos variables, las cuales fueron motivación y desempeño laboral.

Variable 1: Motivación

Definición conceptual: Para los autores, Smith y Kosslyn (2008) la motivación es la tendencia a actuar, producido por reacciones emocionales, debido a que una de las funciones básicas de las emociones es motivar a la acción, la cual se convierte en un elemento crucial en el contexto empresarial.

La definición operacional; la variable se midió a través de un cuestionario compuesto por 11 ítems. Las dimensiones fueron: Motivación intrínseca y motivación extrínseca. Las cuales tuvieron como respuesta una escala de tipo Likert.

Los indicadores: fueron; sentido de responsabilidad, satisfacción laboral, valores, capacitación e interés.

La escala de medición fue ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Asimismo; Valera y Salgado (2010) definen el desempeño como el conjunto de comportamientos esperados de un colaborador, es decir, la finalidad por la cual se lo contrató.

Definición operacional; La variable fue medida a través de un cuestionario compuesto por 10 ítems. Agregamos dimensiones como: rendimiento en las tareas y rendimiento en el contexto. La escala de respuestas fue de tipo Likert.

Los indicadores: fueron; conocimiento, desafío, iniciativa, capacitación, planificación, integración y actualización.

La escala de medición fue ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población se refiere a la totalidad de los elementos (tanto personas, objetos como animales, entre otros) que poseen información relevante con relación al fenómeno objeto de estudio. En otras palabras, engloba a todos aquellos individuos que pueden aportar datos significativos y representativos para comprender y analizar dicho fenómeno en cuestión. (Quezada, 2010). Es por ello, por lo que la investigación estuvo compuesta por los 30 trabajadores.

Por otro lado, los criterios de inclusión fueron; colaboradores como: técnicos, ingenieros, ayudantes, administrativos. Trabajadores que se encontraban laborando activamente y trabajadores que contaban con un contrato directo de la misma empresa. Así mismo, los criterios de exclusión fueron; trabajadores de otras sedes, trabajadores con licencias, trabajadores por contrato de servicios.

3.3.2. Muestra

Un ejemplo ilustrativo consiste en seleccionar un subgrupo específico dentro de la población objetivo, del cual se recopilan datos pertinentes con el propósito de obtener información relevante y precisa. Es fundamental que esta muestra sea representativa, es decir, que refleje de manera adecuada las características y proporciones presentes en toda la población. (Hernández y Mendoza, 2018). La

muestra para el estudio fue censal, incluyó a los 30 trabajadores, que laboraban en Melectric SAC.

3.3.3. Muestreo

En relación al proceso de muestreo, según las afirmaciones expuestas por Hernández y Mendoza (2018), se destaca que el muestreo se concentra en determinar los elementos específicos o individuos de los cuales se obtendrán los datos necesarios. En el caso de la presente investigación, no se empleó un procedimiento de muestreo debido a que se examinó la totalidad de la población en estudio.

3.3.4. Unidad de análisis

Fue conformado por personal administrativo, ingenieros, ayudantes y técnicos de la empresa MELECTRIC S.A.C

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández et al. (2014) las técnicas son instrumentos que brindan la posibilidad de recolectar datos con el propósito de que los investigadores los analicen y exploren en profundidad. En este estudio en particular, se empleó la encuesta como medio de recopilación de información. La encuesta se considera una técnica eficaz para obtener datos directamente de los participantes, permitiendo obtener una perspectiva amplia y representativa sobre el tema en cuestión.

El instrumento, son todas las herramientas de medición o recolección de datos cuantitativos que deben cumplir tres requisitos básicos: fiabilidad, validez y objetividad (Hernández y Mendoza, 2018). Para medir las variables se utilizó el cuestionario.

La evaluación de la validez del instrumento se llevó a cabo empleando el criterio de tres investigadores altamente calificados en el campo, quienes gentilmente ofrecieron su perspectiva para determinar la autenticidad y la aplicabilidad del instrumento. Su valiosa opinión fue considerada con el propósito de asegurarse de que el instrumento fuese preciso y adecuado para su uso.

La confiabilidad se obtuvo empleando el Alfa de Cronbach, se aplicó la encuesta a una muestra similar a la nuestra con la finalidad de obtener un resultado mayor a 0.8. En ese sentido; la variable motivación obtuvo una confiabilidad de 0,849, y la variable desempeño obtuvo una confiabilidad de 0,912.

3.5. Procedimientos

Con el fin de llevar a cabo la presente investigación, se consideraron dos variables fundamentales: la motivación y el desempeño laboral. Para su estudio, se desarrollaron dos instrumentos de medición distintos. El primero de ellos, destinado a evaluar la motivación, estuvo compuesto por un total de 11 ítems, mientras que el segundo instrumento, diseñado para medir el desempeño laboral, contó con 10 ítems. Ambos instrumentos emplearon una escala tipo Likert para recabar la información necesaria. Además, es importante destacar que se realizó una solicitud formal a la empresa Melectric S.A.C., solicitando amablemente su autorización para poder encuestar a los trabajadores en las instalaciones de la compañía. De esta manera, se aseguró el cumplimiento de los protocolos y normas establecidos para garantizar la confidencialidad y el respeto hacia los participantes del estudio.

Los cuestionarios pudieron ser utilizados en la investigación y al finalizar el recojo de información, los datos de las encuestas se analizaron por medio del programa SPSS Statistics, para obtener las tablas correspondientes de cada dimensión y contrarrestar la hipótesis planteada.

3.6. Método de análisis de datos.

Para el proyecto de investigación se utilizó un enfoque cuantitativo y se aplicaron dos encuestas entre 30 empleados. Para el análisis descriptivo, se realizaron tablas que se presentaron según los instrumentos que corresponden a motivación y desempeño laboral. Así mismo, los datos recopilados de las encuestas fueron analizados por medio del programa SPSS Statistics. Además, el análisis inferencial fue no paramétrico mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, permitiendo hallar el grado de correlación que existe entre las variables de estudio, para de esta manera determinar si se aceptará o rechazará la hipótesis de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos que se consideraron fueron; la autonomía, puesto que cada participante decidió voluntariamente ser parte de la investigación. La beneficencia, a través de los resultados se brindó propuestas de mejora. La no maleficencia, los encuestados estuvieron en el anonimato, de esta manera sus respuestas fueron confidenciales. La justicia se aplicó al brindar el mismo trato a todos los encuestados, haciendo que no se sientan discriminados, y así obtener resultados confiables. (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,932	30	,056
Desempeño laboral	,847	30	,001

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Cuando se cuenta con una muestra inferior a 50, se procede a realizar el test de Shapiro-Wilk. En caso de que el valor de significancia (Sig.) sea inferior a 0.05, se utiliza una prueba no paramétrica, tal como se requiere en nuestra investigación. En esta ocasión se usó la prueba de Spearman, con la finalidad de realizar y analizar la correlación.

Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022.

H₁: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

H₀: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

Tabla 2

Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	,404*
Motivación	p-valor	,027
	N	30

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Según se aprecia en la tabla, el coeficiente de relación dió como resultado el 0,404, siendo esta una relación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es de 0,027, siendo menor que 0,05, se aprueba la relación entre dichas variables. Además, se puede mencionar que estos resultados muestran que mientras haya mejor motivación en la empresa, se observara un incremento gradual en el desempeño de los trabajadores. Finalmente, se infiere que los hallazgos, reflejan la importancia de fomentar un ambiente laboral motivador, con la incorporación de incentivos adecuados para impulsar el rendimiento del equipo. En resumen, los resultados de investigación permiten afirmar de que una mayor motivación en la empresa está positivamente asociada con un mejor rendimiento de los colaboradores.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

Tabla 3

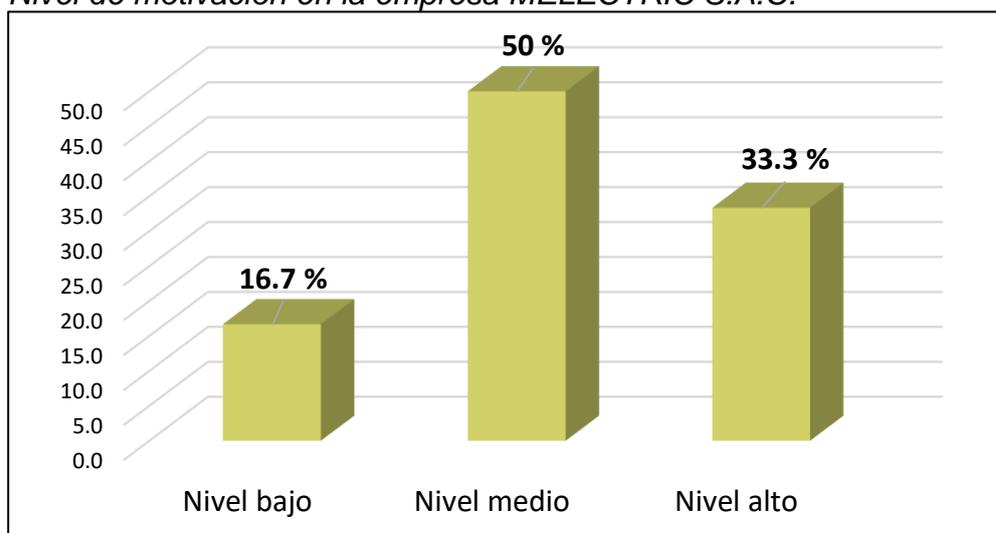
Nivel de motivación en la empresa MELECTRIC S.A.C.

Niveles	F.	Motivación		
		%	% válido	% acumulado
Nivel bajo	5	16,7	16,7	16,7
Nivel medio	15	50,0	50,0	66,7
Nivel alto	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Nivel de motivación en la empresa MELECTRIC S.A.C.



Nota. Elaboración propia

Interpretación. De la encuesta aplicada a los 30 colaboradores, respecto al nivel de motivación que presentaron, en un nivel bajo se encontró el 16.7%, en el nivel medio que es el que predomina más, un 50%, esto se da principalmente porque los trabajadores se sienten inconformes respecto a los indicadores de sueldo, condiciones laborales y reconocimientos, puesto que, en la entidad, hay una ausencia de valoración del mérito y por último el 33.33% se encontró en el nivel alto.

Objetivo específico 2. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

Tabla 4

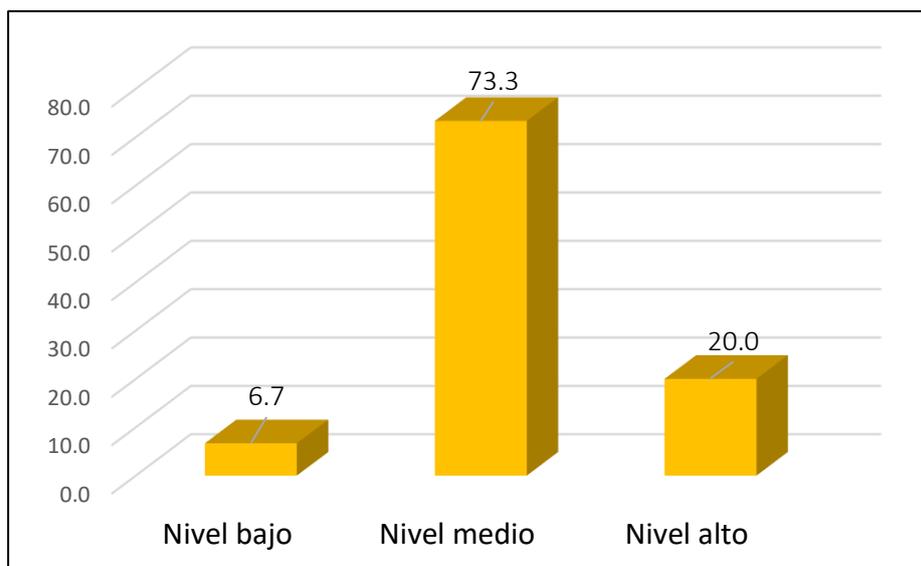
Nivel de desempeño laboral en la empresa MELECTRIC S.A.C.

Desempeño Laboral				
Niveles	F	%	% válido	% acumulado
Nivel bajo	2	6,7	6,7	6,7
Nivel medio	22	73,3	73,3	80,0
Nivel alto	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Nivel de desempeño laboral en la empresa MELECTRIC S.A.C.



Interpretación. De la encuesta aplicada a los 30 colaboradores, se observa que en relación con el desempeño laboral que presentaron, en un nivel bajo se encontró el 6,7%, en el nivel medio que es el que predomina más, un 73,3% y por último en un nivel alto el 20%. Esta valoración es importante destacarla porque un grupo considerable se encuentra en un nivel regular, destacando de esta manera que es

importante que se implementen estrategias para fomentar un mejor desempeño que permita conducir a la empresa hacia una mejora en sus procesos y actividades.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

H₁: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la empresa MELECTRIC S.A.C.

H₀: No existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la empresa MELECTRIC S.A.C.

Tabla 5

Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	,257
Motivación intrínseca	p-valor	,171
	N	30

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Tomando en cuenta la tabla presentada, se puede notar que el Rho=0,257 (positiva débil). Además, el valor p es significativo (p=0,171). Estos resultados respaldan la aceptación de que no hay una conexión, además, la investigación reveló que no existe ninguna relación significativa entre la motivación interna y el desempeño de los colaboradores, lo cual sugiere que otros factores pueden influir de manera más determinante en la productividad y resultados laborales. Este hallazgo contradice la creencia común de que la motivación interna es un factor clave para impulsar el rendimiento en el entorno laboral.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

H₁: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la empresa MELECTRIC S.A.C.

H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca el desempeño laboral en la empresa MELECTRIC S.A.C.

Tabla 6

Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C.

	Coeficiente de correlación	Desempeño laboral
	Rho de Spearman	,390
Motivación extrínseca	p-valor	,033
	N	30

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Tomando en cuenta la tabla presentada, se puede observar que el Rho=0,390 (positiva débil). Además, el valor p es significativo ($p=0,033$). Estos resultados respaldan la aceptación de que hay una conexión, además, la motivación externa proporcionada por la empresa impacta de manera positiva en el desempeño de los empleados, tal como revelan los resultados obtenidos. Estos hallazgos subrayan la relevancia de las estrategias de motivación implementadas por la organización para mejorar los estándares de calidad del servicio. Además, los resultados obtenidos reflejan que la motivación externa no solo impulsa el desempeño individual, sino que también contribuye a fortalecer la colaboración y el trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día, la motivación está siendo relevante en diversos ámbitos, principalmente en las empresas de los diferentes sectores, además se reconoce su papel fundamental en el desempeño de los colaboradores con el fin de alcanzar los logros establecidos. En el caso de la empresa, no se realiza ningún plan de compensaciones, ni se realizan actividades de integración y no hay fortalecimiento de las relaciones profesionales. Durante este estudio de investigación, se establecieron objetivos que fueron evaluados y en los resultados se obtuvieron indicadores que permitieron un estudio inferencial y descriptivos. Durante el transcurso de la investigación, surgieron ciertas limitaciones que es importante tener en cuenta. Se presentaron desafíos al recopilar artículos científicos que abordaran las mismas variables de estudio y fueran de un rubro semejante al nuestro, lo cual pudo afectar la disponibilidad de información relevante para respaldar los hallazgos. Otra limitación identificada fue la escasez de bibliografía actualizada con relación a las teorías de las variables del tema investigado.

A través de la hipótesis general planteada se obtuvieron resultados inferenciales, se observa que existe una correlación de 0,404, por lo que se interpreta como una correlación positiva moderada entre las variables. Además, con una significancia de 0,027, lo que sugiere, aceptar la hipótesis alternativa, que sí existe una relación. Esta relación positiva representa que, si la motivación aumenta, el desempeño también mejora, generando un efecto directo, por ello es importante que la empresa oriente sus esfuerzos hacia algunas prácticas y estrategias de reconocimiento u autonomía que fortalezcan el rendimiento de los trabajadores. Esto se corrobora con los resultados obtenidos por Álvarez y Napán (2021) en su investigación realizada en una empresa de servicios logísticos, el cual pretendió analizar el impacto de la motivación sobre el desempeño, obtuvieron como resultados índices similares al estudio realizado. El resultado estadístico de correlación fue de 0,444, siendo esta una correlación positiva moderada y con una significancia de 0.000, siendo menor a 0,05. Con ese resultado, aceptaron la hipótesis alternativa y rechazaron la hipótesis nula. Un resultado semejante se encontró en la investigación de Torres et, al. (2021), donde los autores hallaron un nivel de correlación positivo alto de 0,808, con un índice de significancia de 0,00. De esta

manera los autores optaron por aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula que establece que hay relación entre las variables. Además, esta relación se presenta porque identificaron que los trabajadores presentan una baja orientación hacia el logro de los objetivos de la empresa y el compromiso que demuestran denota que no tiene entusiasmo por cumplir con sus responsabilidades. Con base en López (2012) menciona que la motivación tiene la capacidad de generar que un trabajador oriente su actitud hacia una conducta en concreto. Desde la percepción psicológica, la motivación está compuesta por un conjunto dinámico de elementos que incitan a un individuo a llevar a cabo un determinado accionar, por lo tanto, su función está sujeta a activar y direccionar comportamientos específicos. De esta manera, la motivación ejerce influencia sobre el enfoque y compromiso de las personas al desempeñar sus labores, al satisfacer sus necesidades y generar una sensación de bienestar y felicidad. Esto se refleja en un mejor desempeño. El reconocimiento, los incentivos y la autonomía son factores motivadores que generan respuestas positivas entre los empleados, estimulando su sensación de logro y satisfacción, lo que los impulsa a esforzarse más en sus responsabilidades laborales. Al sentirse valorados, recompensados y con cierto grado de autonomía en su trabajo, los empleados experimentan un mayor compromiso y dedicación, lo que contribuye a mejorar su rendimiento y los resultados obtenidos. Cabe resaltar que la motivación es esencial para crear un entorno laboral positivo y productivo, ya que tiene incidencia en el comportamiento y en la conducta que presentan los trabajadores, generando un círculo virtuoso de crecimiento tanto a nivel individual como organizacional. Estos resultados tienen un impacto tanto en los trabajadores, como en la sociedad, en el contexto social, la motivación puede promover la satisfacción personal y el logro de metas, mientras que en la empresa Melectric puede impulsar la productividad, la calidad del trabajo y el compromiso de los trabajadores.

A través de la hipótesis específica planteada se ha obtenido resultados inferenciales con la prueba de correlación de Rho de Spearman, en la tabla 5 se observa que hay una correlación positiva débil de 0.257, con una significancia de 0.171 entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral. Esto se da porque los colaboradores en los indicadores de sentido de responsabilidad e interés obtuvieron puntaje alto por ende el desempeño no se vio muy afectado. Además,

con el índice de significancia, se puede concluir que no existe relación entre la dimensión y la variable. Estos resultados son corroborados por Ferro (2021), quien realizó un estudio en una corporación minera, donde uno de sus objetivos específicos fue hallar cómo se relaciona la motivación intrínseca con la variable desempeño. El resultado arrojó una correlación positiva baja con un valor R de Pearson de 0,348 y una significancia menor que 0.005. Así también, Chapoñan (2021), en su investigación en la empresa JCC Ingenieros, obtuvo resultados semejantes a los nuestros, esta investigación entre sus objetivos buscó determinar qué relación tiene la motivación interna con el desempeño. Los resultados obtenidos mostraron que hay una correlación positiva muy baja de 0,174 y un índice de significancia de 0,185, lo cual es mayor que 0.05, lo que les permitió conjeturar que no hay relación entre dichas variables. Manifestando así que la motivación interna no tiene una incidencia directa en el rendimiento, debido a que las funciones de los trabajadores son más de carácter operativo y le brindan mayor valor a factores salariales, de bonificaciones y de retribuciones tangibles. Por su parte, Chiavenato (2007), menciona que, la motivación se origina a partir de factores internos cuando se realiza alguna tarea, actividad o trabajo simplemente por interés personal o porque se disfruta haciéndolo, y no porque se espere recibir una recompensa que supere la satisfacción que la actividad en sí misma produce. Entonces, la motivación interna cumple un rol de carácter importante porque cuando está presente en los trabajadores, estos se sienten motivados por razones internas, muestran una mayor disposición y compromiso para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y eficiente. Esta motivación intrínseca se deriva de su propia satisfacción personal y del disfrute que obtienen al lograr metas y superar desafíos. Al estar impulsados por factores internos, los colaboradores demuestran una mayor autonomía y una actitud proactiva en su trabajo, que se ve reflejado en la calidad de las tareas que se realizan. Además, la motivación interna contribuye a una mayor perseverancia y resistencia frente a obstáculos y dificultades, ya que su impulso proviene de una fuente interna de satisfacción y logro personal. En resumen, la motivación interna es esencial para fomentar un desempeño sobresaliente y una actitud positiva en el trabajo. Es por ello, que el impacto que puede tener una persona motivada intrínsecamente, puede mejorar en su ambiente laboral y en los resultados de la empresa. En Melectric, impulsar la motivación

intrínseca de los trabajadores contribuirá a un mejor rendimiento, mayor compromiso y satisfacción en el ámbito laboral.

A través de la hipótesis específica planteada se han obtenido resultados inferenciales, por medio del análisis correlacional, según los resultados obtenidos en la tabla 6 nos indicaron que existe una correlación positiva débil muy cercana a moderada entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral (0,390). Además, el valor p obtenido fue de 0,033, por lo tanto, se acepta la hipótesis que manifiesta que si existe relación. De esta manera, se determina que, si bien no hay una influencia muy elevada, los datos muestran que siempre y cuando existan factores estimulantes que incentiven al trabajador, es decir percibir un sueldo acorde a las funciones que se desempeñan, tener buenas condiciones laborales, bonificaciones, oportunidades de crecimiento en el puesto, el rendimiento será positivo. Estos resultados se han derivado de las valoraciones bajas en los indicadores sueldo, condiciones de trabajo y reconocimiento de los colaboradores ya que estos elementos intervienen en el rendimiento. Por otro lado, los resultados se pueden corroborar con el estudio que hizo Segura (2021), en su investigación en los trabajadores de Sermedial, uno de sus objetivos específicos fue encontrar la relación de la motivación intrínseca con la variable desempeño, el resultado de esta investigación mostro que la relación entre la dimensión y la variable es de 0.610, lo cual significa una relación positiva considerable, y el p fue menor que 0.000 lo que le permitió aceptar su hipótesis alterna. Concluyendo así, que los resultados se derivan de que los trabajadores sienten que al cumplir con los objetivos de la empresa no perciben ninguna recompensa o retribución, lo cual les genera insatisfacción y merma su carácter proactivo de mantener un buen desenvolvimiento en el logro de las actividades. Así también, Alvarado (2021) corrobora los resultados obtenidos con su estudio que tuvo como finalidad encontrar la influencia de los factores motivacionales sobre el desempeño. Comprobó que la motivación externa tiene relación con el desempeño de los empleados. Esta afirmación se ha demostrado mediante un análisis estadístico no paramétrico de Chi-cuadrado, que arrojó un nivel de error $p=0,001$, lo que indica que es una conclusión muy significativa y válida. De esta manera, se evidencia que brindarles incentivos monetarios a los trabajadores de manera estratégica contribuye a la mejora del rendimiento. Por su parte, Fischman (2014), refiere que

la motivación extrínseca implica valerse de tácticas que pueden estimular a una persona a realizar una actividad, como bonificaciones, reconocimientos, premios, certificaciones o castigos. Aunque no se considera una forma ideal de motivación para el trabajo, ya puede generar una especie de costumbre en el trabajador, es decir que su buen desempeño este supeditado a los beneficios económicos que perciba. Sin embargo, puede servir como un apoyo temporal para posteriormente generar motivación intrínseca que permita que el trabajador por medio de su actividad laboral se motive. En conclusión, los elementos externos que generan motivación desempeñan un papel esencial en fortalecer la motivación de los empleados. Un salario adecuado que satisfaga las necesidades internas es un aspecto crucial en este sentido. Es importante destacar que, para algunos empleados, los factores externos tienen una mayor importancia en sus prioridades. Estos factores externos proporcionan una mejor calidad de vida y generan una sensación de satisfacción personal, lo que a su vez fomenta una actitud más proactiva en el trabajo. En resumen, los factores motivacionales externos desempeñan un papel fundamental en impulsar la motivación al brindar incentivos tangibles y satisfactorios para los empleados. Estos incentivos, como un salario competitivo, contribuyen a una mayor calidad de vida y satisfacción personal, lo que resulta en una mayor productividad y compromiso laboral. La motivación proviene de factores externos al individuo, como la recompensa económica, los beneficios, el reconocimiento y las oportunidades de ascenso, entre otros. El impacto de tener una persona motivada con factores externos puede mejorar el rendimiento laboral y en la consecución de metas. Comprender esta relación permitirá que el gerente de la empresa Melectric vea como una oportunidad la implementación de estos incentivos, con la finalidad de crear un ambiente propicio para el buen desempeño de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

1. Según los resultados citados anteriormente, los cuales se obtuvieron a través de realizar pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales, se concluye que el objetivo general fue alcanzado, los resultados indican que en la empresa MELECTRIC S.A.C. hay una correlación positiva moderado entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. El coeficiente de correlación de 0,404 respalda esta relación. Además, el valor p significativo de 0,027 rechaza la hipótesis nula. Finalmente; se concluye que; los factores externos e internos para motivar a los empleados dio resultados favorables puesto que el desempeño mostrado fue suficiente para lograr los objetivos establecidos.
2. Teniendo en cuenta el primer objetivo específico, el cual se obtuvo a través de realizar una prueba estadística descriptiva, se mostró que, según la encuesta aplicada a los 30 colaboradores, se observó que el nivel de motivación de estos es diverso. Un 16.7% muestra un nivel bajo de motivación, mientras que el 50% se encuentra en un nivel medio, el más predominante. Por otro lado, un 33.33% presenta un nivel alto de motivación. De esta manera se concluye que los indicadores sueldo y condiciones de trabajo son los que menos valoración tienen puesto que los trabajadores se encuentran inconformes frente a la falta de mejoras.
3. Considerando el segundo objetivo específico, el cual se obtuvo a través de realizar una prueba estadística descriptiva, se concluye que la mayoría presenta un nivel de desempeño laboral medio (73,3%), seguido de un nivel alto (20%) y un nivel bajo (6,7%). Finalmente; se concluye que; los indicadores desafío e iniciativa son los más endebles puesto que al realizar los trabajadores tareas operativas y administrativas el trabajo se vuelve rutinario y no hay un grado de reto, como también al estar degradadas las relaciones laborales la falta de compañerismo se evidencia e influye en la variable.
4. Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico, el cual se obtuvo a través de realizar una prueba estadística inferencial, en este caso, se encontró una correlación positiva débil entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral (0.257). Además, el valor p (0.171) sugiere que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, entonces, se acepta que no existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. De esta manera se concluye que

los indicadores sentidos de responsabilidad e interés han presentado buenas valoraciones que han influenciado a que el desempeño no se vea afectado.

5. Considerando el cuarto objetivo específico, el cual se obtuvo a través de realizar una prueba estadística inferencial. Los resultados muestran una correlación positiva débil ($r = 0,390$, $p = 0,033$) entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la empresa MELECTRIC S.A.C. Por lo tanto, se afirma que existe relación entre ambas variables, lo que respalda la relevancia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de dicha empresa. Finalmente; se concluye que; los factores externos como sueldo, condiciones de trabajo y reconocimiento son pilares importantes para que el rendimiento de los colaboradores sea notable.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al gerente general de la empresa MELECTRIC S.A.C. motivar más a su equipo de trabajo estableciendo una política de recompensa basada en un estímulo monetario y que se complemente con actos de reconocimiento como felicitarlos, entregarles premios a los colaboradores que alcanzaron mejor los objetivos. Con la finalidad de generar un mejor desempeño.
- 2.** Se sugiere al gerente general de la empresa MELECTRIC S.A.C. desarrollar un plan de motivación para los colaboradores de la empresa en el cual primen el reconocimiento de los logros alcanzados, brindar mayor autonomía a los colaboradores que ya tienen varios años. En general incentivos en los que se demuestre por parte del superior que tiene empatía con los problemas personales que se puedan presentar, brindar oportunidades de crecimiento o ascenso, acciones que contribuyan a que el colaborador se sienta parte importante de la empresa.
- 3.** Se aconseja al gerente general de la empresa MELECTRIC S.A.C. implementar un plan de evaluación del desempeño en el cual en base a indicadores se pueda valorar el rendimiento de los colaboradores con la finalidad de poder cuantificar el logro de los objetivos y entregarles una retroalimentación constructiva. A su vez realizar capacitaciones dirigidas al gerente y a los supervisores en relación a mejorar sus habilidades de liderazgo, también en base a las deficiencias que presentan los colaboradores, para reforzar conocimientos, destrezas y dotarlos de todas las herramientas necesarias para que se desempeñen de la manera más óptima.
- 4.** Se sugiere al gerente general de la empresa MELECTRIC S.A.C. que para reforzar la motivación intrínseca debe comunicar al equipo de trabajo la importancia que ejerce cada trabajador a nivel individual en las tareas específicas que realiza y como contribuye en la efectividad de un proyecto. Con esta postura se logrará que los colaboradores se sientan parte de un conjunto, disfruten de la realización de sus actividades y tengan una visión compartida, en beneficio de alcanzar sus metas personales como las de la empresa.
- 5.** Se aconseja al gerente general de la empresa MELECTRIC S.A.C. implementar el incentivo monetario como una forma de premiar el logro y brindar mayor

estabilidad laboral en los contratos de trabajo, con la finalidad de alcanzar la realización de los trabajadores y generar una mejora en su desempeño.

REFERENCIAS

- Adrianzen, X. y Franco, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal de servicio en atención al cliente, supermercados metro - Nuevo Chimbote, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19017/Adrianzen_CHXS_Franco_OSTJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Alvarado, R. (2021). *Factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral del personal de boticas Inkafarma, Huaraz-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4859>
- Álvarez, L. y Napán, A. (2021). Gestión de la motivación e impacto en el desempeño de colaboradores de Integración Logística Inlog. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 6(1). <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i1.1211>
- Arias, F. (2011). *Human resource management: for high performance*. Editorial Trillas.
- Bayser, S. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*; 2. <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12/233>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bontigui, G. (2004). *Performance evaluation: concept, criteria and methods. New approaches to human resource management in Public Administrations*. 1-18.
- Borman, W., y Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. New York: Jossey-Bass. En N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27604/Huam%C3%A1n_RRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cabrera, J. (2022, 18 de febrero). *Los trabajadores españoles están desmotivados por los salarios bajos y piden otros incentivos*. <https://hablemosdeempresas.com/empresa/motivacion-empleados/>
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in in industrial and organizational psychology*. Handbook of industrial and organizational psychology, 687-732.
- Chiavenato, I. (2007). *Human resources management*. McGraw Hill.
- Ferro, F. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74189/Ferro_SFWS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fischman, D. (2014). *Motivacion 360°, como incrementa en la vida y en la empresa*. Lima: Planeta Perú.
- Fischman, D., y Matos, L. (2015). *Motivación 360°*. Planeta.
- García, M. (2023). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Ancash – 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112772/Garcia_LMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gestión. (22 de mayo de 2018). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>
- Gestión. (27 de setiembre de 2019). *Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero*. <https://gestion.pe/gestion-tv/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/>
- Gonzales, M. (2012). *Management skills*. Innovation and Qualification, S.L.

- Grande, J. (05 de diciembre de 2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill 3.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6^{ta} ed.) McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Koontz, H., Wehrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administration a global and business perspective*. McGraw Hill Interamericana.
- López, R. (2012). *Personal and Collective Time Management*. Graó. pp. 72-73
- Maristany, J. (2007). *Human resources management*. (2^a ed.). Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Martel, M. y Pulido, B. (2021). *Incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Analistas de Crédito de la Financiera Compartamos, Nuevo Chimbote – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90950/Martel_CMB-Pulido_EBY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, L. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral de trabajadores de la Constructora y Minería Santa Cruz de Pichiu S.A. Huari – Áncash*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61381/Meza_GLM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Observatorio de RR. HH. (2019, 15 de febrero). *Casi la mitad de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento*. <https://www.observatoriorh.com/liderazgo/casi-la-mitad-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento.html>
- Oppenheimer, A. (2018, julio 23). El déficit motivacional de América Latina, por Andrés Oppenheimer. *El Comercio*.

<https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/deficit-motivacional-america-latina-andres-oppenheimer-noticia-538786-noticia/>

Chapoñan, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa JCC Ingenieros en la Ciudad de Chepén – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3090101>

Pereyra, L. (2020). *Investigation methodology*. Editorial Klik

Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada de la investigación*. Editora Macro E.I.R.L. https://www.academia.edu/49085688/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Estad%C3%ADstica_Aplicada_en_la_Investigaci%C3%B3n_Quizada_Luccio

Robbins, S. (2004). *Organizational behavior*. Pearson Educación.

Segura, J. (2021). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de SERMEDIAL S.A.C. - Arequipa 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10496/Tesis_Motivaci%C3%B3n_Desempe%C3%B1oLaboral_Colaboradores_SERMEDIAL%20SAC_Arequipa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sifuentes, A. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76315/Sifuentes_DA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Smith, E., y Kosslyn, S. (2008). *Cognitive processes: models and neural bases*. Pearson Educación. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>

Toala, M. y Mogro, F. (2021). *Organizational motivation in workers of an automotive company in the city of Portoviejo. Dominio de las ciencias*, 7(1), 869-88. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1>.

- Torres, M., Torres, M., Seijas, M., Rengifo, M. y Martell, M. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). *Resolución de consejo universitario n° 0262-2020/ucv. Trujillo.*
- Valera, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones. Caracas, Venezuela.* Ediciones: IESA
- Zúñiga, K. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002903487807001

ANEXOS:

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables; Motivación y Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Smith y Kosslyn (2008), refieren que la motivación es la tendencia a actuar, producido por reacciones emocionales, debido a que una de las funciones básicas de las emociones es motivar a la acción, la cual se convierte en un factor determinante en el contexto empresarial, evaluando actitudes, competencias y actividades, que manifiestan especialmente los empleados efectivos.	La variable fue medida a través de un cuestionario compuesto por 11 ítems. Las dimensiones son: Motivación intrínseca y motivación extrínseca. Las cuales tendrán como respuesta una escala de tipo Likert, con 5 opciones de respuestas cerradas.	Motivación intrínseca	Sentido de responsabilidad	Ordinal
				Satisfacción laboral	
				Valores	
				Capacitación	
			Motivación extrínseca	Sueldo	
				Condición de trabajo	
				Beneficios	
				Reconocimiento	
				Identidad laboral	
Rendimiento en la tarea	La variable fue medida a través de un cuestionario compuesto por 10 ítems. Las dimensiones son: Desempeño de tareas,	Conocimiento			
		Desafío			
		Iniciativa			

Desempeño laboral	finalidad por la cual se lo contrató. Se refiere precisamente al uso voluntario de conductas relevantes por parte de los empleados para alcanzar las metas organizacionales.	desempeño contextual y comportamientos contraproducentes. La escala de respuestas fue de tipo Likert.	Rendimiento en el contexto	Planificación	Ordinal
				Participación	
				Integración	
				Actualización	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento para evaluar la motivación de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022

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 () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo de determinar la Motivación y su relación con en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 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: siomaragalvez45@gmail.com

Marque el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1 = Nunca

2 = Raras veces

3 = A veces

4 =Frecuentemente

5 = Siempre

MOTIVACIÓN						
	Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
1	¿Usted cumple responsablemente con sus obligaciones?					
2	¿Usted se siente satisfecho en su centro de trabajo?					
3	¿Usted siente que sus valores personales están alineados con los de su empresa?					
4	¿Usted cuenta con capacitación constante en temas relacionados a sus funciones?					
5	¿Usted se siente interesado en seguir aprendiendo para mejorar sus habilidades y competencias?					
Motivación extrínseca.						
6	¿Usted está de acuerdo con el sueldo que recibe?					
7	¿Recibe aumentos salariales regularmente de acuerdo a su desempeño y antigüedad en la empresa?					
8	¿Usted considera que las condiciones de trabajo que le brinda la empresa son las más adecuadas?					
9	¿Usted considera los beneficios laborales que recibe que le resultan atractivos?					
10	¿Usted considera que la empresa reconoce sus logros o metas alcanzadas?					
11	¿Siente que su identidad está relacionada con su trabajo?					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la motivación
2) Autor Procedencia:	<ul style="list-style-type: none"> • Vasquez Cerna, Richard Ivan • Siomara María Cribillero Gálvez Perú, 2022
3) N° de ítems	11
4) Administración	Individual
5) Duración	15 minutos
6) Población	30 colaboradores de la empresa Melectric.
7) Finalidad	Determinar los niveles de motivación
8) Materiales	Formulario de Google.
9) Codificación:	<i>Este cuestionario evalúa dos dimensiones:</i> I. Motivación intrínseca con 05 ítems (1, 2, 3, 4, 5) II. Motivación extrínseca con 06 ítems (6, 7, 8, 9 y 10). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las 2 dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable motivación en la empresa MELETRIC SAC, que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal forma se utilizó el Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto ante una muestra similares a la del estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.849$ lo que permite deducir que el instrumento a utilizar es confiable moderadamente.</p>
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo (37-38); Medio (39-41); Alto (41-42). Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los colaboradores para efectos del análisis de resultados.

**Instrumento para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la
empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022**

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 () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar Motivación y su relación con en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 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: siomaragalvez45@gmail.com

Instrucciones: Responda rápidamente las preguntas que a continuación se presentan, marcando con una X uno de los casilleros que se ubican en la columna derecha utilizando la siguiente escala:

1 = Nunca

2 = Raras veces

3 = A veces

4 =Frecuentemente

5 = Siempre

DESEMPEÑO LABORAL						
	Rendimiento en la tarea	1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?					
2	¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?					
3	¿Usted siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento?					
4	¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?					
5	¿Usted aporta ideas resolutivas cuando surgen inconvenientes?					
	Rendimiento en el contexto					
6	¿Usted planifica sus actividades diarias en el trabajo?					
7	¿Usted percibe que existe un trabajo en equipo?					
8	¿Usted se integra en las actividades que realiza la empresa?					
9	¿Se integra bien en el ambiente de trabajo y mantiene relaciones profesionales positivas con sus compañeros y superiores?					
10	¿Usted invierte su tiempo en actualizar sus conocimientos para realizar sus funciones de manera óptima?					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
13) Autor Procedencia:	<ul style="list-style-type: none"> • Vasquez Cerna, Richard Ivan • Siomara Maria Cribillero Galvez Perú, 2022
14) N° de ítems	10
15) Administración	Individual
16) Duración	15 minutos
17) Población	30 colaboradores de la empresa Melectric.
18) Finalidad	Determinar los niveles de desempeño
19) Materiales	Formulario de Google.
20) Codificación: <i>Este cuestionario evalúa dos dimensiones:</i> I. Rendimiento en la tarea con 05 ítems (1, 2, 3, 4, 5) II. Rendimiento en el contexto con 05 ítems (6, 7, 8, 9 y 10). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.	
21) Propiedades psicométricas: Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable desempeño en la empresa MELETRIC SAC, que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal forma se utilizó el Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto ante una muestra similares a la del estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.912$ lo que permite deducir que el instrumento a utilizar es confiable moderadamente.	
22) Observaciones: Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo (34-37); Medio (38-41); Alto (42-45). Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los colaboradores para efectos del análisis de resultados.	

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Validación del instrumento de motivación y desempeño laboral



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Adrianzen Centeno, Xandder Luis	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Richard Ivan Vasquez Cerna Siomara María Cribillero Gálvez
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dentro de una empresa eléctrica
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.





4. Soporte teórico

• Variable 1: Motivación

Smith y Kosslyn (2008), refieren que la motivación es la tendencia a actuar, producido por reacciones emocionales, debido a que una de las funciones básicas de las emociones es motivar a la acción, la cual se convierte en un factor determinante en el contexto empresarial, evaluando actitudes, competencias y actividades, que manifiestan especialmente los empleados efectivos.

• Variable 2: Desempeño laboral

Valera y Salgado (2010) definen el desempeño como el conjunto de comportamientos esperados de un empleado, es decir, la finalidad por la cual se lo contrató. Se refiere precisamente al uso voluntario de conductas relevantes por parte de los empleados para alcanzar las metas organizacionales.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	Smith y Kosslyn (2008) refieren que este tipo de motivación interviene en la conducta humana, generando una emoción que produce cambios en el estado de ánimo y el comportamiento, a su vez genera sensación de bienestar y retención memorística.
	Motivación extrínseca	Smith y Kosslyn (2008), hacen referencia que en la motivación extrínseca el dinero es un ejemplo claro de reforzador secundario, es un estímulo que ayuda a adquirir propiedades motivacionales, las personas han aprendido a asociarlo con lo que realmente los motiva y sentirse atraídos por los incentivos.
Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Valera y Salgado (2010), refieren al desempeño de una tarea como un conjunto de actividades directamente relacionadas con la producción de un bien o servicio, o actividades que dan soporte a procesos técnicos básicos en una organización.
	Rendimiento en el contexto	Valera y Salgado (2010), indican que son los comportamientos que no están directamente relacionados con la función de su misión principal, pero que ayudan a mantener el clima social y psicológico, puesto que crean un entorno propicio para el logro de las metas de la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022" elaborado por Richard Ivan Vasquez Cerna y Siomara María Cribillero Gálvez en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los Items según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación Intrínseca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de responsabilidad	¿Usted cumple responsablemente con sus obligaciones?	4	4	4	
Satisfacción laboral	¿Usted se siente satisfecho en su centro de trabajo?	4	4	4	
Valores	¿Usted siente que sus valores personales están alineados con los de su empresa?	4	4	4	
Capacitación	¿Usted cuenta con capacitación constante en temas relacionados a sus funciones?	4	4	4	
Interés	¿Usted se siente interesado en seguir aprendiendo para mejorar sus habilidades y competencias?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	¿Usted está de acuerdo con el sueldo que recibe?	4	4	4	
	¿Recibe aumentos salariales regularmente de acuerdo a su desempeño y antigüedad en la empresa?	4	4	4	
Condición de trabajo	¿Usted considera que las condiciones de trabajo que le brinda la empresa son las más adecuadas?	4	4	4	
Beneficios	¿Usted considera los beneficios laborales que recibe le resultan atractivos?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Usted considera que la empresa reconoce sus logros o metas alcanzadas?	4	4	4	
Identidad laboral	¿Siente que su identidad está relacionada con su trabajo?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?	4	4	4	
	¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?	4	4	4	
Desafío	¿Siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento profesional?	4	4	4	
Iniciativa	¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?	4	4	4	
	¿Usted aporta ideas resolutivas cuando surgen inconvenientes?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿Usted planifica sus actividades diarias en el trabajo?	4	4	4	
Participación	¿Usted percibe que existe un trabajo en equipo?	4	4	4	
Integración	¿Usted se integra en las actividades que realiza la empresa?	4	4	4	
	¿Se integra bien en el ambiente de trabajo y mantiene relaciones profesionales positivas con sus compañeros y superiores?	4	4	4	
Actualización	¿Usted invierte su tiempo en actualizar sus conocimientos para realizar sus funciones de manera óptima?	4	4	4	


Magister Adrianzen Centeno, Xandder Luis
DNI N° 40166110



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MIGUEL ANGELO CAANCHARI PRECADO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Richard Ivan Vasquez Cerna Siomara María Cribillero Gálvez
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dentro de una empresa eléctrica
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 11 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.





4. Soporte teórico

• Variable 1: Motivación

Smith y Kosslyn (2008), refieren que la motivación es la tendencia a actuar, producido por reacciones emocionales, debido a que una de las funciones básicas de las emociones es motivar a la acción, la cual se convierte en un factor determinante en el contexto empresarial, evaluando actitudes, competencias y actividades, que manifiestan especialmente los empleados efectivos.

• Variable 2: Desempeño laboral

Valera y Salgado (2010) definen el desempeño como el conjunto de comportamientos esperados de un empleado, es decir, la finalidad por la cual se lo contrató. Se refiere precisamente al uso voluntario de conductas relevantes por parte de los empleados para alcanzar las metas organizacionales.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	Smith y Kosslyn (2008) refieren que este tipo de motivación interviene en la conducta humana, generando una emoción que produce cambios en el estado de ánimo y el comportamiento, a su vez genera sensación de bienestar y retención memorística.
	Motivación extrínseca	Smith y Kosslyn (2008), hacen referencia que en la motivación extrínseca el dinero es un ejemplo claro de reforzador secundario, es un estímulo que ayuda a adquirir propiedades motivacionales, las personas han aprendido a asociarlo con lo que realmente los motiva y sentirse atraídos por los incentivos.
Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Valera y Salgado (2010), refieren al rendimiento de una tarea como un conjunto de actividades directamente relacionadas con la producción de un bien o servicio, o actividades que dan soporte a procesos técnicos básicos en una organización.
	Rendimiento en el contexto	Valera y Salgado (2010), indican que son los comportamientos que no están directamente relacionados con la función de su misión principal, pero que ayudan a mantener el clima social y psicológico, puesto que crean un entorno propicio para el logro de las metas de la organización.





5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022" elaborado por Richard Ivan Vasquez Cema y Siomara María Cribillero Gálvez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación Intrínseca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de responsabilidad	¿Usted cumple responsablemente con sus obligaciones?	4	4	3	/
Satisfacción laboral	¿Usted se siente satisfecho en su centro de trabajo?	4	4	3	
Valores	¿Usted siente que sus valores personales están alineados con los de su empresa?	4	4	3	
Capacitación	¿Usted cuenta con capacitación constante en temas relacionados a sus funciones?	4	4	3	
Interés	¿Usted se siente interesado en seguir aprendiendo para mejorar sus habilidades y competencias?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	¿Usted está de acuerdo con el sueldo que recibe?	4	3	4	/
	¿Recibe aumentos salariales regularmente de acuerdo a su desempeño y antigüedad en la empresa?	4	3	4	
Condición de trabajo	¿Usted considera que las condiciones de trabajo que le brinda la empresa son las más adecuadas?	4	4	4	
Beneficios	¿Usted considera los beneficios laborales que recibe le resultan atractivos?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Usted considera que la empresa reconoce sus logros o metas alcanzadas?	4	4	4	
Identidad laboral	¿Siente que su identidad está relacionada con su trabajo?	4	4	4	



Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?	3	3	3	/
	¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?	4	4	4	
Desafío	¿Siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento profesional?	4	4	4	
Iniciativa	¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?	4	4	4	
	¿Usted aporta ideas resolutivas cuando surgen inconvenientes?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿Usted planifica sus actividades diarias en el trabajo?	4	4	4	
Participación	¿Usted percibe que existe un trabajo en equipo?	3	4	4	
Integración	¿Usted se integra en las actividades que realiza la empresa?	4	4	3	
	¿Se integra bien en el ambiente de trabajo y mantiene relaciones profesionales positivas con sus compañeros y superiores?	4	4	3	
Actualización	¿Usted invierte su tiempo en actualizar sus conocimientos para realizar sus funciones de manera óptima?	4	3	4	


Mgtr. Miguel Angel Canchan Preciado

DNI N° 46105455

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS HERNAN POEMAPE COBIAN	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Richard Ivan Vasquez Cerna Siomara María Cribillero Gálvez
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dentro de una empresa eléctrica
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.





4. Soporte teórico

• Variable 1: Motivación

Smith y Kosslyn (2008), refieren que la motivación es la tendencia a actuar, producido por reacciones emocionales, debido a que una de las funciones básicas de las emociones es motivar a la acción, la cual se convierte en un factor determinante en el contexto empresarial, evaluando actitudes, competencias y actividades, que manifiestan especialmente los empleados efectivos.

• Variable 2: Desempeño laboral

Valera y Salgado (2010) definen el desempeño como el conjunto de comportamientos esperados de un empleado, es decir, la finalidad por la cual se lo contrató. Se refiere precisamente al uso voluntario de conductas relevantes por parte de los empleados para alcanzar las metas organizacionales.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Motivación intrínseca	Smith y Kosslyn (2008) refieren que este tipo de motivación interviene en la conducta humana, generando una emoción que produce cambios en el estado de ánimo y el comportamiento, a su vez genera sensación de bienestar y retención memorística.
	Motivación extrínseca	Smith y Kosslyn (2008), hacen referencia que en la motivación extrínseca el dinero es un ejemplo claro de reforzador secundario, es un estímulo que ayuda a adquirir propiedades motivacionales, las personas han aprendido a asociarlo con lo que realmente los motiva y sentirse atraídos por los incentivos.
Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Valera y Salgado (2010), refieren al rendimiento de una tarea como un conjunto de actividades directamente relacionadas con la producción de un bien o servicio, o actividades que dan soporte a procesos técnicos básicos en una organización.
	Rendimiento en el contexto	Valera y Salgado (2010), indican que son los comportamientos que no están directamente relacionados con la función de su misión principal, pero que ayudan a mantener el clima social y psicológico, puesto que crean un entorno propicio para el logro de las metas de la organización.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022" elaborado por Richard Ivan Vasquez Cerna y Siomara María Cribillero Gálvez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial flojana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación intrínseca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de responsabilidad	¿Usted cumple responsablemente con sus obligaciones?	4	4	4	
Satisfacción laboral	¿Usted se siente satisfecho en su centro de trabajo?	4	4	4	
Valores	¿Usted siente que sus valores personales están alineados con los de su empresa?	4	4	4	
Capacitación	¿Usted cuenta con capacitación constante en temas relacionados a sus funciones?	4	4	4	
Interés	¿Usted se siente interesado en seguir aprendiendo para mejorar sus habilidades y competencias?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	¿Usted está de acuerdo con el sueldo que recibe?	4	4	4	
	¿Recibe aumentos salariales regularmente de acuerdo a su desempeño y antigüedad en la empresa?	4	4	4	
Condición de trabajo	¿Usted considera que las condiciones de trabajo que le brinda la empresa son las más adecuadas?	4	4	4	
Beneficios	¿Usted considera los beneficios laborales que recibe le resultan atractivos?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Usted considera que la empresa reconoce sus logros o metas alcanzadas?	4	4	4	
Identidad laboral	¿Siente que su identidad está relacionada con su trabajo?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?	4	4	4	
	¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?	4	4	4	
Desafío	¿Siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento profesional?	4	4	4	
Iniciativa	¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?	4	4	4	
	¿Usted aporta ideas resolutivas cuando surgen inconvenientes?	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿Usted planifica sus actividades diarias en el trabajo?	4	4	4	
Participación	¿Usted percibe que existe un trabajo en equipo?	4	4	4	
Integración	¿Usted se integra en las actividades que realiza la empresa?	4	4	4	
	¿Se integra bien en el ambiente de trabajo y mantiene relaciones profesionales positivas con sus compañeros y superiores?	4	4	4	
Actualización	¿Usted invierte su tiempo en actualizar sus conocimientos para realizar sus funciones de manera óptima?	4	4	4	

Mg. Carlos Hernán Poémape Cobián
DNI N° 32809352



Anexo 4. Confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad

Base datos

MOTIVACION

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11
1	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
2	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4
3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
8	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3
9	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2
10	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	2

Análisis de confiabilidad del instrumento motivación a través de Alfa de Cronbach.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, que se encarga de determinar la medida ponderada de las correlaciones entre las variables que forman parte de la encuesta.

El instrumento para la prueba piloto estuvo compuesto por 10 ítems para una muestra de 10 colaboradores.

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

Estadístico de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	11

El índice de confiabilidad de la prueba piloto de la variable motivación alcanzó un coeficiente de excelente confiabilidad representado por un 84.9%, concluyendo esta manera que el instrumento es aplicable.

ESTADISTICO DE TODOS LOS ITEMS

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
¿Usted cumple responsablemente con sus obligaciones?	4,10	,876	10
¿Usted se siente satisfecho en su centro de trabajo?	3,60	,699	10
¿Usted siente que sus valores personales están alineados con los de su empresa?	4,00	,667	10
¿Usted cuenta con capacitación constante en temas relacionados a sus funciones?	3,40	,843	10
¿Usted se siente interesado en seguir aprendiendo para mejorar sus habilidades y competencias?	3,90	,994	10
¿Usted está de acuerdo con el sueldo que recibe?	3,80	,632	10
¿Recibe aumentos salariales regularmente de acuerdo a su desempeño y antigüedad en la empresa?	3,30	,675	10
¿Usted considera que las condiciones de trabajo que le brinda la empresa son las más adecuadas?	3,50	,972	10
¿Usted considera los beneficios laborales que recibe que le resultan atractivos?	3,40	,699	10
¿Usted considera que la empresa reconoce sus logros o metas alcanzadas?	3,70	,675	10
¿Siente que su identidad está relacionada con su trabajo?	3,40	,843	10

CONFIABILIDAD DE CADA PREGUNTA

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida
¿Usted cumple responsablemente con sus obligaciones?	36,00	24,444	,565
¿Usted se siente satisfecho en su centro de trabajo?	36,50	25,167	,634
¿Usted siente que sus valores personales están alineados con los de su empresa?	36,10	28,989	,093
¿Usted cuenta con capacitación constante en temas relacionados a sus funciones?	36,70	23,789	,681
¿Usted se siente interesado en seguir aprendiendo para mejorar sus habilidades y competencias?	36,20	22,622	,686
¿Usted está de acuerdo con el sueldo que recibe?	36,30	27,122	,391
¿Recibe aumentos salariales regularmente de acuerdo a su desempeño y antigüedad en la empresa?	36,80	25,733	,571
¿Usted considera que las condiciones de trabajo que le brinda la empresa son las más adecuadas?	36,60	25,600	,362
¿Usted considera los beneficios laborales que recibe que le resultan atractivos?	36,70	24,900	,675
¿Usted considera que la empresa reconoce sus logros o metas alcanzadas?	36,40	26,267	,488
¿Siente que su identidad está relacionada con su trabajo?	36,70	23,122	,773

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

Base de datos:

DESEMPEÑO LABORAL

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10
1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
6	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
7	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4
8	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4
9	3	2	4	2	4	2	3	3	2	4
10	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3

Análisis de confiabilidad del instrumento desempeño laboral

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, que se encarga de determinar la medida ponderada de las correlaciones entre las variables que forman parte de la encuesta.

El instrumento para la prueba piloto estuvo compuesto por 10 ítems para una muestra de 10 colaboradores.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Índice de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	10

El índice de confiabilidad de la prueba piloto de la variable desempeño laboral alcanzó un coeficiente de excelente confiabilidad representado por un 91.2%, concluyendo esta manera que el instrumento es aplicable.

ESTADISTICO DE TODOS LOS ITEMS

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?	3,50	,707	10
¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?	3,40	,966	10
¿Usted siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento?	3,90	,876	10
¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?	3,30	,675	10
¿Usted aporta ideas resolutivas cuando surgen inconvenientes?	3,20	,789	10
¿Usted planifica sus actividades diarias en el trabajo?	3,50	,850	10
¿Usted percibe que existe un trabajo en equipo?	3,80	,919	10
¿Usted se integra en las actividades que realiza la empresa?	3,60	,699	10
¿Se integra bien en el ambiente de trabajo y mantiene relaciones profesionales positivas con sus compañeros y superiores?	3,20	1,033	10
¿Usted invierte su tiempo en actualizar sus conocimientos para realizar sus funciones de manera óptima?	3,80	,422	10

CONFIABILIDAD DE CADA PREGUNTA

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida
¿Usted considera que el conocimiento que aporta contribuye a la mejora de los procesos?	31,70	31,122	,634
¿Tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva?	31,80	27,067	,858
¿Usted siente que su trabajo le presenta desafíos y oportunidades de crecimiento?	31,30	28,233	,819
¿Usted apoya a sus compañeros cuando queda libre de sus responsabilidades?	31,90	30,767	,721
¿Usted aporta ideas resolutivas cuando surgen inconvenientes?	32,00	30,444	,638
¿Usted planifica sus actividades diarias en el trabajo?	31,70	31,567	,454
¿Usted percibe que existe un trabajo en equipo?	31,40	27,822	,821
¿Usted se integra en las actividades que realiza la empresa?	31,60	30,711	,700
¿Se integra bien en el ambiente de trabajo y mantiene relaciones profesionales positivas con sus compañeros y superiores?	32,00	26,222	,882
¿Usted invierte su tiempo en actualizar sus conocimientos para realizar sus funciones de manera óptima?	31,40	35,600	,168

Anexo 5. Base de datos de la aplicación total de la población o muestra

MOTIVACION

	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	11	D2	total
1	5	4	3	4	4	20	4	2	3	4	3	3	19	39
2	5	4	3	4	5	21	2	3	4	3	4	3	19	40
3	5	4	3	3	5	20	3	3	3	3	3	4	19	39
4	5	4	3	4	5	21	3	3	4	3	3	4	20	41
5	4	4	4	5	4	21	3	4	2	4	3	3	19	40
6	4	3	4	5	4	20	4	3	2	3	3	4	19	39
7	4	3	3	4	5	19	3	5	3	3	2	3	19	38
8	4	3	4	4	5	20	4	3	3	4	3	4	21	41
9	5	4	3	5	4	21	3	4	5	4	2	3	21	42
10	5	3	4	3	4	19	3	4	3	3	3	4	20	39
11	4	5	3	4	4	20	3	3	3	3	4	4	20	40
12	5	4	5	3	4	21	3	3	5	3	4	3	21	42
13	4	4	3	5	4	20	2	5	3	2	4	2	18	38
14	4	5	3	4	5	21	4	3	4	3	3	2	19	40
15	5	2	4	5	4	20	3	3	4	4	3	3	20	40
16	4	4	3	4	5	20	3	5	3	3	3	3	20	40
17	4	5	3	5	5	22	2	3	3	2	5	3	18	40
18	4	5	5	3	4	21	3	3	4	3	4	3	20	41
19	4	4	5	3	4	20	4	2	3	4	3	3	19	39
20	5	4	5	3	4	21	5	2	3	3	4	3	20	41

21	5	3	4	4	4	20	4	3	3	4	3	2	19	39
22	4	4	3	5	5	21	4	3	3	3	4	3	20	41
23	4	4	4	4	5	21	5	3	4	3	2	3	20	41
24	5	4	3	5	3	20	3	3	3	2	4	3	18	38
25	4	5	3	5	4	21	4	2	5	3	3	3	20	41
26	5	4	3	5	3	20	4	4	3	2	4	2	19	39
27	5	3	3	4	4	19	3	2	3	4	3	3	18	37
28	4	5	4	4	4	21	3	4	3	4	3	3	20	41
29	4	4	5	3	4	20	4	3	3	3	4	3	20	40
30	4	4	3	5	4	20	2	3	2	2	3	5	17	37

DESEMPEÑO LABORAL

	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	TOTAL
1	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	5	20	42
2	5	3	4	4	3	19	5	4	5	3	5	22	41
3	4	4	4	5	3	20	3	5	3	4	4	19	39
4	4	4	4	3	5	20	5	3	5	5	5	23	43
5	4	3	5	4	4	20	4	4	3	4	5	20	40
6	4	4	3	4	3	18	4	4	4	5	4	21	39
7	5	4	3	3	3	18	3	4	5	5	4	21	39
8	5	4	4	3	4	20	5	5	4	4	5	23	43
9	5	3	4	3	4	19	5	3	3	5	4	20	39
10	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	5	21	41

11	4	5	3	4	5	21	3	3	4	3	5	18	39
12	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21	43
13	4	5	4	4	3	20	4	3	4	4	4	19	39
14	4	4	3	4	3	18	3	3	4	3	3	16	34
15	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	3	20	41
16	4	4	4	3	5	20	4	3	3	5	4	19	39
17	4	4	5	4	3	20	4	4	5	4	4	21	41
18	4	5	3	2	4	18	4	4	4	5	4	21	39
19	4	5	3	4	5	21	4	5	4	2	4	19	40
20	4	5	3	4	3	19	3	4	5	4	3	19	38
21	4	5	3	4	4	20	4	3	3	4	5	19	39
22	4	4	3	5	5	21	3	4	4	3	4	18	39
23	4	3	3	5	4	19	5	4	3	5	4	21	40
24	3	4	4	3	3	17	4	5	3	5	5	22	39
25	5	4	4	4	5	22	3	4	5	5	4	21	43
26	4	3	4	4	4	19	3	3	4	5	5	20	39
27	4	4	3	3	2	16	4	2	4	4	4	18	34
28	5	5	5	3	4	22	4	4	4	4	5	21	43
29	4	5	5	3	3	20	3	4	4	4	5	20	40
30	4	5	4	4	3	20	4	3	3	4	5	19	39

Anexo 6. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Título de la investigación: La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022

Investigador (a) (es):

Cribillero Gálvez, Siomara María (orcid.org/0000-0002-6347-7709)

Vásquez Cerna, Richard Iván (orcid.org/0000-0002-3789-252X)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022”,

cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Melectric S.A.C.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se ha evidenciado que en la empresa se presenta un cuadro negativo de motivación bastante acentuado debido a la falta de reconocimientos, el alto nivel de responsabilidad, los trabajadores tienen dificultades para trabajar en equipo y se presentan errores administrativos que generando un impacto directo en el desempeño.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la empresa Melectric S.A.C. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Cribillero Gálvez Siomara María o Vásquez Cerna Richard Ivan
email: siomaragalvez45@gmail.com

y Docente asesor Velezmoro López José Antonio email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Suriel Canches Zamora

Fecha y hora: 03-05-23 hora: 11:30

Anexo 7. Autorización de aplicación del instrumento

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20531793120
MELECTRIC S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Hugo Quito Ruiz	
Nombres y Apellidos Hugo Quito Ruiz	DNI: 32888405

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MELECTRIC S.A.C. Chimbote, 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Siomara Cribillero Gálvez Richard Vásquez Cerna	DNI: 72696020 71855305

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.

Chimbote, 31 de octubre del 2022

MELECTRIC S.A.C.

Hugo M. Quito Ruiz
GERENTE DE PROYECTOS Y OBRAS

Firma y sello: _____

Hugo Quito Ruiz

(*) 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 09.

PLAN DE MEJORA

PROPUESTA DE MEJORA

PLAN DE MEJORA PARA FOMENTAR LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MELECTRIC S.A.C.

DATOS GENERALES

Autores:

Cribillero Gálvez Siomara María

Vasquez Cerna Richard Iván

Dirigido a: El Gerente de la empresa

Área: Gerencia.

FUNDAMENTACIÓN

La motivación como herramienta de mejora del rendimiento de los empleados es esencial para el crecimiento de las organizaciones. Sobre todo, porque nos encontramos en un ambiente empresarial tan cambiante que se ha ido modificando con el pasar de los años. Actualmente, los colaboradores que integran las empresas son piezas fundamentales que, para trabajar de manera sinérgica y comprometida en pro de generar una mejora, es imperativo que se les brinden buenas condiciones laborales, tareas retadoras para no caer en la monotonía, oportunidades de crecimiento, entre otros factores que propician el buen desempeño laboral.

En la empresa Melectric se presenta una situación que se ido arraigando con el tiempo. La empresa no cuenta con un plan de compensaciones, oportunidades de crecimiento, reconocimiento del trabajo efectuado, deficiencias que generan descontento y que han ido mitigando el desempeño de los trabajadores. Esta situación genera descontento en los superiores porque ocurren errores que retrasan el avance de las obras, generalmente cuando se va trabajar con proyectos grandes de alumbrado en zonas, se realizan informes que son evaluados por

Hidrandina y siempre por errores en la información y tener que realizar correcciones se genera un retraso.

Es así que la motivación de los trabajadores de la empresa Melectric se encuentra en un nivel preocupante, puesto que compromete las relaciones entre compañeros y el servicio que se brinda a empresas públicas y privadas. Es por ello por lo que la empresa Melectric para fortalecer su talento humano y generar cambios en el desempeño requiere desarrollar una propuesta de mejora que favorezca el fortalecimiento de la empresa para seguir brindando un servicio que cubra necesidades para tener clientes satisfechos y con una buena percepción hacia la empresa.

OBJETIVOS

Objetivo General

Mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa Melectric SAC.

Objetivo Especifico

- Implementar programas de compensaciones
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los colaboradores.
- Mejorar las habilidades de liderazgo de los supervisores y del gerente.

METAS

- Mejorar en un 25% el nivel de desempeño
- Mejorar el índice de satisfacción de los colaboradores con respecto al trabajo en equipo en un 15% en los próximos seis meses.
- Incrementar la calificación promedio de liderazgo en un 15% en las evaluaciones de desempeño en los próximos 6 meses.

ESTRATEGIAS

- Establecer compensaciones económicas o no económicas
- Promover actividades y políticas que fomenten la cooperación y el trabajo en equipo dentro de la empresa.
- Implementar programas de desarrollo de liderazgo y brindar apoyo a los supervisores y al gerente.

ACCIONES

- Establecer compensaciones económicas y no económicas
 - ✓ Implementar la evaluación del desempeño por resultados.
 - ✓ Brindar retroalimentación a los colaboradores según su desempeño.
 - ✓ Bonos económicos
 - ✓ Reconocimiento al mérito
- Promover actividades y políticas que fomenten la cooperación y el trabajo en equipo dentro de la empresa.
 - ✓ Organizar eventos y actividades de integración periódicos, como salidas de equipo, retiros o competencias deportivas.
 - ✓ Implementar herramientas de comunicación y colaboración en línea, como plataformas de mensajería instantánea o espacios virtuales para compartir ideas y proyectos.
 - ✓ Establecer metas y proyectos interdepartamentales que requieran la colaboración de diferentes equipos.
- Implementar programas de desarrollo de liderazgo y brindar apoyo a los supervisores y al gerente.
 - ✓ Asignar mentores o entrenadores a los supervisores y gerentes para brindar orientación y apoyo individualizado.

- ✓ Identificar las habilidades de liderazgo clave requeridas en la empresa a través de evaluaciones y retroalimentación.
- ✓ Proporcionar programas de capacitación en liderazgo que aborden temas como comunicación efectiva, resolución de conflictos y toma de decisiones.

RECURSOS Y PRESUPUESTO

Tabla 1.

Recursos humanos

	Recurso	Nº	Mensual	Uni	Total soles
1	Capacitador	01	3,000.00	01	3,000.00
2	Consultor en Recursos Humanos	01	3,500.00	01	3,500.00
	Desarrollador de plataforma web	01	4,000.00	01	4,000.00
Sub total					S/. 10,500.00

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2.

Materiales

Nº	Cantidad	Unidad de medida	Descripción	Costo unitario	Costo total S/.
01	2	Millares	Papel Bond	15.00	30.00
02	35	Und.	Lapiceros	0.50	17.50
03	35	Und.	Resaltador	1.50	52.50
04	4	Und.	Tinta impresora	30.00	120.00
05	35	Und..	Libretas	3.00	105.00
06	1	Unid.	Otros	500,00	500.00
TOTAL					825.00

Nota. Elaboración propia.

Financiamiento

El financiamiento de la elaboración del plan de mejora será cubierto por la empresa Melectric S.A.C.

Tabla 3.

Cronograma de ejecución

Actividades	Año 2023					
	Julio	Agos	Set	Oct	Nov	Dic
1. Realizar un plan de compensaciones						
Implementar la evaluación del desempeño por resultados.	X					
Brindar retroalimentación a los colaboradores según su desempeño.		X				
Bonos económicos			X			
Reconocimiento al mérito			X			
2. Promover actividades y políticas que fomenten la cooperación y el trabajo en equipo dentro de la empresa.						
Organizar eventos y actividades de integración periódicos, como salidas de equipo, retiros o competencias deportivas.	X					
Implementar herramientas de comunicación y colaboración en línea, como plataformas de mensajería instantánea o espacios virtuales para compartir ideas y proyectos.		X		X		
Establecer metas y proyectos interdepartamentales que requieran la colaboración de diferentes equipos.		X				
3. Implementar programas de desarrollo de liderazgo y brindar apoyo a los supervisores y al gerente.						
Asignar mentores o entrenadores a los supervisores y gerentes para brindar orientación y apoyo individualizado.				X		

Identificar las habilidades de liderazgo clave requeridas en la empresa a través de evaluaciones y retroalimentación					x	
Proporcionar programas de capacitación en liderazgo que aborden temas como comunicación efectiva, resolución de conflictos y toma de decisiones						X

Nota. Elaboración propia.

EJES CENTRALES

El concepto de motivación según diferentes autores:

Teniendo en cuenta a Fischman y Matos (2015), la motivación tiene la capacidad de impulsar el comportamiento, generando que sea aceptable o inaceptable. Los factores motivacionales pueden ser tanto negativos como positivos y tienden a acercarnos a las metas, logros deseados y alejarnos de situaciones que queremos evitar.

Así también, Smith y Kosslyn (2008), refieren que la motivación es la tendencia a actuar, producido por reacciones emocionales, debido a que una de las funciones básicas de las emociones es motivar a la acción, la cual se convierte en un factor determinante en el contexto empresarial, evaluando actitudes, competencias y actividades, que manifiestan especialmente los empleados efectivos.

Por su parte, López (2012) alude que la motivación es la actitud que incentiva a una persona a realizar una conducta en concreto. Desde la percepción psicológica, la motivación está compuesta por un conjunto dinámico de factores que generan que una persona realice una actividad en concreto, por lo tanto, su función está sujeta a activar y direccionar comportamientos específicos.

Así mismo, la motivación está compuesta por dos dimensiones. La primera dimensión es la motivación intrínseca, Smith y Kosslyn (2008) refieren que este tipo de motivación interviene en la conducta humana, generando una emoción que produce variaciones en el estado emocional y el comportamiento de una persona, a su vez genera sensación de bienestar y retención memorística. Explican que entre los principales motivadores están el aprendizaje, la competencia, la autonomía, que producen en el trabajador confianza, mayor satisfacción y autoestima.

La segunda dimensión es la motivación extrínseca, donde los autores Smith y Kosslyn (2008), hacen referencia que en la motivación extrínseca el dinero es un ejemplo claro de reforzador secundario, es un estímulo que ayuda a adquirir propiedades motivacionales, las personas han aprendido a asociarlo con lo que realmente los motiva y sentirse atraídos por los incentivos. Sin embargo, son motivadores de menor calidad, que si bien ayudan a generar hábitos o cambios empresariales no son sostenibles en el tiempo.

Para Gonzales (2012), existen una serie de técnicas que se pueden implementar en los entornos laborales. La primera implica mejorar las condiciones laborales, tales como brindar salarios equitativos, establecer políticas y normas justas, recursos materiales y físicos adecuados para desarrollar las actividades. El siguiente punto aborda el enriquecimiento del trabajo, se refiere a modificar las tareas o procedimientos habituales que se realizan y que suelen resultar monótonos, con la finalidad de que el colaborador emplee todas sus capacidades, tenga tareas desafiantes, fomente su afán de superación y se sienta interesado por realizar sus labores. Como siguiente técnica está el reconocimiento del trabajado efectuado, implica elogiar, reconocer un trabajo bien hecho, una mejora implementada, aunque sea mínima debe brindarse y para que sea realmente efectiva debe darse al momento de efectuarse la buena conducta, por ello es importante que los superiores estén presentes y observen los avances de sus trabajadores.

La evaluación del rendimiento laboral es una técnica que implica brindarle al trabajador una retroalimentación con los puntos a mejorar del trabajo realizado, en base a los objetivos planteados y comparándolos con los alcanzados. Es importante no solo evaluar resultados cuantitativos, sino también los de carácter cualitativo como la colaboración entre equipos, la satisfacción de los clientes, la comunicación, entre otros. Por último, la formación y el desarrollo profesional son dos técnicas que están estrechamente relacionadas, puesto que el ampliar los

conocimientos implica alcanzar un mejor desempeño, esto les permitirá a los colaboradores poder aspirar a recibir un ascenso dentro de la institución.

El concepto de Desempeño laboral según diversos autores:

A juicio de los autores Valera y Salgado (2010) definen el desempeño como el conjunto de comportamientos esperados de un colaborador, es decir, la finalidad por la cual se lo contrató. Se refiere precisamente al uso voluntario de conductas relevantes por parte de los empleados para alcanzar las metas organizacionales. Así también, Borman y Motowidlo (1993), indican que, el desempeño laboral es el valor que entrega un colaborador a su organización durante un periodo de tiempo estándar. En el caso de Arias (2011), menciona que el desempeño laboral está ligado a varios factores. Una organización puede tener recursos financieros, procedimientos administrativos y equipo técnico, pero si nadie sabe o quiere hacer que estos elementos funcionen, permanecen en su lugar. Entonces, para generar valor a una empresa, el colaborador debe mantener un nivel alto de desempeño, pero no solo depende del trabajador, sino también de la intervención de la organización, el compromiso con el colaborador debe generar que este mejore en sus habilidades, cualidades, etc

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

PLAN DE MEJORA PARA FOMENTAR LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MELECTRIC S.A.C.

Tabla 4.

Plan de compensaciones económicas y no económicas

	Incentivo	Tipos		Detalle del plan	Acción	Ejecución	Responsable	Objetivo
Monetario	Bonos de dinero según desempeño	Desempeño laboral	Logro de metas	Será acreedor de este bono todo trabajador que cumpla con los objetivos del área.	Evaluación del desempeño por resultados Según solvencia económica de la empresa	Evaluación por parte del gerente y consultor en RR.HH. Se dará según el desempeño que manifestó cada trabajador en el trimestre.	Gerente	Incentivar la motivación extrínseca de los trabajadores y mejorar el desempeño de los operarios y administrativos
	Reconocimiento económico	Tarjetas de consumo	de	Serán beneficiarios de esta tarjeta todos los trabajadores	Según solvencia de la empresa y convenios con empresas	Evaluación por parte del gerente y consultor en RR.HH.	Gerente	Promover la motivación y el compromiso de los colaboradores.
No monetario	Reconocimiento del logro	Reconocimientos públicos	de Reuniones de premiación	Certificados Serán otorgados a los trabajadores que tengan mejor desempeño o un logro destacable		Según considere el gerente	Gerente	Fomentar la motivación y la valoración del trabajador

que reconozca el trabajo bien hecho

Rifas	Electrodomésticos	Todos los colaboradores	Según solvencia económica de la empresa	Por festividades: Día de la madre, Navidad, día del trabajador	Gerente	Aumentar la lealtad hacia la empresa
Eventos de recreación Actividades de esparcimiento	Campeonatos deportivos Actividades de socialización	Desarrollar actividades sociales como fútbol, voleibol, almuerzos en recreos campestres	Según la solvencia económica de la empresa. Se requiere disponibilidad de tiempo por parte del personal.	Según las fechas planteadas por el Gerente. En fechas destacadas: como el aniversario de la empresa.	Gerente	Fortalecer las relaciones interpersonales y generar un ambiente más relajado y de soltura.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 5.

Promover actividades y políticas que fomenten la cooperación y el trabajo en equipo dentro de la empresa.

Actividades	Detalle	Responsable	Objetivo
Eventos de integración, competencias deportivas, futbol, voleibol, celebración de cumpleaños.	Cada trabajador podrá participar, tanto personal operativo y administrativo. Las competencias serán 1 vez por semana.	Gerente	Generar integración, trabajo en equipo y satisfacción en los colaboradores.
Implementar herramientas de comunicación	Desarrollar una plataforma web en la cual la interfaz se encentren conectada a las áreas y el personal pueda compartir información de manera instantánea y sea accesible para todo el personal. De esta manera se busca también que los colaboradores brinden sugerencias.	Gerente, desarrollador y consultor en RR.HH.	Generar una comunicación colaborativa y eficaz.
Proyectos interdepartamentales	Presidido por los supervisores y colaboradores	Gerente	Generar trabajo en equipo y apertura a los desafíos colaborativos

Nota. Elaboración propia.

Tabla 6.

Cronograma de capacitación

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO DE LOS SUPERVISORES Y DEL GERENTE.					
ENTIDAD: MELECTRIC SAC			Fecha de elaboración: Octubre-2023		
Período: 2023			Elaborado por: Vasquez Cerna Richard y Cribillero Gálvez Siomara		

N°	ACTIVIDAD - TAREA	TIEMPO DE EJECUCIÓN - MESES						N° Horas	36 horas.
		11 octubre		13 octubre		15 octubre		FECHA INICIO	RESPONSABLE
1.	Orientación y apoyo individualizado	X							
2.	Desarrollo de autoestima y confianza:								
3.	Gestión del cambio y transiciones.						X		

HORA	ACTIVIDADES	PONENTE	AMBIENTES	METODOLOGÍA	RECURSOS
08:00 am/ 11:30 am	Orientación y apoyo individualizado	Mgtr. Luis Anselmo	Oficina Melectric	Diálogo y presentación individual	Agenda / lapiceros
11:30 am / 01:30 pm	Desarrollo de autoestima y confianza:	Mgtr. Luis Anselmo	Oficina Melectric	Exposición con diapositivas PowerPoint	Computadora / Data Fotocopias/ lapiceros
01:30 pm / 02:30 pm	Almuerzo				
02:30 pm / 05:30 pm	Gestión del cambio y transiciones.	Mgtr. Luis Anselmo	Oficina Melectric	Presentación en PowerPoint / Comentarios	Computadora / Data / Fichas Textos / lapiceros
05:30 pm / 06:00 pm	Fin				

Tabla 7.

Cronograma de capacitación

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO DE LOS SUPERVISORES Y DEL GERENTE.	
ENTIDAD: MELECTRIC SAC	Fecha de elaboración: Noviembre-2023
Período: 2023	Elaborado por: Vasquez Cerna Richard y Cribillero Gálvez Siomara

N°	ACTIVIDAD - TAREA	TIEMPO DE EJECUCIÓN - MESES						N° Horas	8 horas 30 min.
		01 Nov		03 Nov		05 Nov		FECHA INICIO	RESPONSABLE
1.	Habilidades de liderazgo	X		X					
2.	Comunicación efectiva								
3.	Liderazgo ético.					X			
HORA	ACTIVIDADES	PONENTE	AMBIENTES	METODOLOGÍA	RECURSOS				
08:00 am/ 11:30 am	Habilidades de liderazgo	Mgtr. Eric Custodio	Oficina Melectric	Diálogo y presentación individual	Agenda / lapiceros				
11:30 am / 01:30 pm	Comunicación efectiva	Mgtr. Eric Custodio	Oficina Melectric	Exposición con diapositivas PowerPoint	Computadora / Data Fotocopias/ lapiceros				
01:30 pm / 02:30 pm	Almuerzo								
02:30 pm / 05:30 pm	Liderazgo ético	Mgtr. Eric Custodio	Oficina Melectric	Presentación en PowerPoint / Comentarios	Computadora / Data / Fichas Textos / lapiceros				
05:30 pm / 06:00 pm	Fin								

Tabla 8.

Cronograma de capacitación

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO DE LOS SUPERVISORES Y DEL GERENTE.						
ENTIDAD: MELECTRIC SAC				Fecha de elaboración: Diciembre-2023		
Período: 2023				Elaborado por: Vasquez Cerna Richard y Cribillero Gálvez Siomara		

N°	ACTIVIDAD - TAREA	TIEMPO DE EJECUCIÓN - MESES						N° Horas	36 horas.
		01 Dic		03 Dic		05 Dic		FECHA INICIO	RESPONSABLE
1.	Comunicación efectiva, resolución de conflictos y toma de decisiones	x		x					
2.	Comunicación asertiva						x		
3.	Solución de problemas en equipo .								

HORA	ACTIVIDADES	PONENTE	AMBIENTES	METODOLOGÍA	RECURSOS
08:00 am/ 11:30 am	Comunicación efectiva, resolución de conflictos y toma de decisiones	Mgtr. Manuel Tuya	Oficina Melectric	Diálogo y presentación individual	Agenda / lapiceros
11:30 am / 01:30 pm	Comunicación asertiva	Mgtr. Manuel Tuya	Oficina Melectric	Exposición con diapositivas PowerPoint	Computadora / Data Fotocopias/ lapiceros
01:30 pm / 02:30 pm	Almuerzo				
02:30 pm / 05:30 pm	Solución de problemas en equipo .	Mgtr. Manuel Tuya	Oficina Melectric	Presentación en PowerPoint / Comentarios	Computadora / Data / Fichas Textos / lapiceros
05:30 pm / 06:00 pm	Fin				

ANALISIS DE RESULTADOS

En la tabla 4, se realizó un plan de compensaciones monetarios y no monetarios el cual se llevará a cabo en el segundo semestre del año, con la finalidad de generar un mejor desempeño en los colaboradores.

En la tabla 5, se han plasmado actividades que buscan generar el trabajo en equipo y la satisfacción en los colaboradores, por medio de una plataforma, actividades integradoras, lo que conllevará a que las relaciones entre superiores y trabajadores sean más fluidas y el desempeño mejore.

En la tabla 6, 7 y 8 se ha realizado un cronograma de capacitación orientado al desarrollo de las habilidades de liderazgo de los supervisores y del gerente. De tal forma se logre capacitar y mejorar las habilidades de liderazgo de los supervisores y del gerente, este programa busca brindar herramientas y conocimientos necesarios para un liderazgo efectivo, promoviendo un entorno laboral productivo y motivador.

CONCLUSIONES

Conclusión general

Por medio del plan de compensaciones para fomentar la motivación y producir un mejor desempeño laboral en la empresa Melectric, se ha logrado tener colaboradores motivados y comprometidos

Conclusiones específicas

A través de las estrategias de motivación para mejorar el desempeño de los trabajadores se ha logrado tener trabajadores más motivados, con compromiso laboral, con satisfacción al realizar sus labores, reconocidos por su jefe y valorados para desempeñar sus funciones con enfoque y responsabilidad.

En conclusión, el cronograma de capacitación enfocado en el desarrollo de habilidades de liderazgo para supervisores y gerentes tiene como objetivo principal capacitar y mejorar dichas habilidades. Mediante la provisión de herramientas y conocimientos necesarios, busca promover un liderazgo efectivo que fomente un entorno laboral productivo y motivador. Además, se ha observado que la implementación de estrategias de motivación ha llevado a una mayor satisfacción y compromiso laboral por parte de los trabajadores, quienes se sienten reconocidos y valorados en sus funciones, demostrando enfoque y responsabilidad.

Anexo 10. Tablas, gráficos, figuras, fotos o cualquier otro documento que ayude a esclarecer la investigación.



MELETRIC S.A.C.

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 lo tanto, en forma voluntaria; da su consentimiento para continuar con la investigación.

Asimismo, autoriza para que los resultados de la presente

20:19

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

48

20:19

Raras veces

A veces

Frecuentemente

Siempre

¿Usted tiene el conocimiento y habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva? *

Nunca

20:19

+ 4

¿Usted se integra en las actividades que realiza la empresa? *

Nunca

Raras veces

A veces

Frecuentemente

Siempre

Ya gracias don lucio 20:21 ✓✓

