



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una
empresa electromecánica Sullana, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Gomez Alejos, Yadira Maytte (orcid.org/0009-0001-1488-8456)

Marcelo Navarro, Karina Marleny (orcid.org/0009-0009-6532-0383)

ASESORA:

Mg. Aparicio Flores, Daysi Jaqueline (orcid.org/0000-0003-3424-7071)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica Sullana, 2024", cuyos autores son MARCELO NAVARRO KARINA MARLENY, GOMEZ ALEJOS YADIRA MAYTTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

PIURA, 17 de Octubre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE DNI: 44489276 ORCID: 0000-0003-3424-7071	Firmado electrónicamente por: DJAPARICIO el 19- 10-2024 11:06:25

Código documento Trilce: TRI - 0878564



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MARCELO NAVARRO KARINA MARLENY, GOMEZ ALEJOS YADIRA MAYTTE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica Sullana, 2024", 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
KARINA MARLENY MARCELO NAVARRO DNI: 75461750 ORCID: 0009-0009-6532-0383	Firmado electrónicamente por: KAMARCELONA el 17-10-2024 18:31:25
YADIRA MAYTTE GOMEZ ALEJOS DNI: 75705608 ORCID: 0000-0003-3433-1978	Firmado electrónicamente por: YAGOMEZAL el 17-10-2024 17:51:27

Código documento Trilce: TRI - 0878536

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

Yadira Maytte Gómez Alejos

Esta tesis lo dedico a Dios por guiarme en cada paso que dio en mi vida personal como profesional, y darme la fuerza para perseverar. A mi mamá quien estuvo apoyándome incondicional con sus consejos, comprensión, amor y dándome la fuerza necesaria para culminar mi profesión. A mi padre que desde el cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos.

Karina Marleny Marcelo Navarro

Agradecimiento

Agradezco a mi familia por haberme brindado todo su apoyo incondicional durante toda mi carrera universitaria, la Universidad César Vallejo por el curso de titulación, de igual manera a Mg. Daysi Jacqueline Flores Aparicio por la paciencia y orientación que me dedicó durante esta etapa de la investigación. A todos aquellos que creyeron en mí, gracias infinitas

Yadira Maytte Gómez Alejos

Agradezco a mi abuelo paterno y a mi madre por siempre brindarme el apoyo durante toda mi carrera universitaria, ellos con su cariño me han impulsado a siempre perseguir mis metas y nunca abandonarlas por más adversidades que se enfrente en la vida, infinitas gracias por brindarme el soporte para concentrarme en mis estudios.

Universidad César Vallejo gracias por darme la oportunidad de obtener mi tan anhelado título y a usted Mg. Daysi Jacqueline Flores Aparicio por su dedicación y paciencia que me brindo durante esta etapa. gracias a todos los que creyeron en mí.

Karina Marleny Marcelo Navarro

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autores	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de la variable Motivación laboral	21
Tabla 2 Análisis de la dimensión Identidad con la tarea.....	22
Tabla 3 Análisis de la dimensión Autonomía para la realización de la tarea.....	23
Tabla 4 Análisis de la dimensión Retroalimentación.....	24
Tabla 5 Análisis de la variable Desempeño laboral.....	25
Tabla 6 Análisis de la dimensión Productividad laboral.....	26
Tabla 7 Análisis de la dimensión Eficacia laboral.....	27
Tabla 8 Análisis de la dimensión Eficiencia laboral.....	28
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	29
Tabla 10 Relación entre Motivación laboral y Desempeño laboral.....	30
Tabla 11 Relación entre Identidad con la tarea y Desempeño laboral.....	31
Tabla 12 Relación entre Autonomía para la realización de la tarea y Desempeño laboral.....	32
Tabla 13 Relación entre Retroalimentación y Desempeño laboral.....	33

Resumen

El estudio se vincula estrechamente con el Objetivo de desarrollo sostenible 8, buscando la inclusión integral del trabajo en vista de que contribuyó al examinar cómo las condiciones laborales, la satisfacción en el trabajo y la eficacia organizacional pueden mejorar el bienestar de los trabajadores y fomentar un ambiente laboral más equitativo y próspero. Al comprender mejor los factores que influyen en la motivación y el desempeño de los empleados, las empresas pueden implementar políticas y prácticas que promuevan un trabajo digno y contribuyan al crecimiento económico sostenible a nivel local y global. El presente estudio, buscó determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de una empresa electromecánica. Para ello se optó un tipo de investigación básica, una metodología correlacional en donde los datos fueron de un total de 51 colaboradores, por medio del cuestionario. Los resultados indicaron que la motivación laboral presentó un valor de 0,809 en relación con el desempeño, evidenciando su importancia para la productividad y satisfacción en una empresa electromecánica. La identidad con la tarea mostró un valor de 0,784, subrayando la dedicación y sentido de pertenencia de los empleados. La autonomía con la tarea alcanzó un valor de 0,777, destacando su rol en la creatividad e innovación. Se ha concluido que la motivación y la identidad con la tarea son factores críticos para un desempeño laboral eficiente y comprometido.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, identidad, autonomía.

Abstract

The study is closely linked to Sustainable Development Goal 8, seeking comprehensive inclusion of work as it contributed by examining how working conditions, job satisfaction and organizational effectiveness can improve worker well-being and foster a more equitable and prosperous work environment. By better understanding the factors that influence employee motivation and performance, companies can implement policies and practices that promote decent work and contribute to sustainable economic growth locally and globally. The present study sought to determine the relationship between motivation and work performance of an electromechanical company. For this, a type of basic research was chosen, a correlational methodology where the data was from a total of 51 collaborators, through the questionnaire. The results indicated that work motivation presented a value of 0.809 in relation to performance, evidencing its importance for productivity and satisfaction in an electromechanical company. Identity with the task showed a value of 0.784, underlining the dedication and sense of belonging of the employees. Task autonomy reached a value of 0.777, highlighting its role in creativity and innovation. It has been concluded that motivation and identity with the task are critical factors for efficient and committed work performance.

Keywords: Work motivation, work performance, identity, autonomy.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio se vincula estrechamente con el Objetivo de desarrollo sostenible 8, buscando la inclusión integral del trabajo en vista de que contribuyó al examinar cómo las condiciones laborales, la satisfacción en el trabajo y la eficacia organizacional pueden mejorar el bienestar de los trabajadores y fomentar un ambiente laboral más equitativo y próspero. Al comprender mejor los factores que influyen en la motivación y el desempeño de los empleados, las empresas pueden implementar políticas y prácticas que promuevan un trabajo digno y contribuyan al crecimiento económico sostenible a nivel local y global. (Padilla, 2020).

En Europa, la motivación ha sido un elemento indispensable para la civilización moderna, con iniciativas laborales impulsando el crecimiento socioeconómico internacionalmente. En los últimos tiempos, aquellas comunidades que están experimentando un notable periodo de impulso en la motivación laboral han visto una mejora significativa en sus competencias laborales, lo cual ha tenido un impacto profundo en la vida cotidiana de las personas, en las estructuras organizativas y en el plano internacional. De manera particular, este enfoque en la motivación laboral ha robustecido los fundamentos socioeconómicos del viejo continente, animando a las comunidades a cultivar habilidades laborales avanzadas para prosperar económicamente (Bhata et al., 2024).

En el marco empresarial de Europa, se ha notado un interés creciente en el desempeño laboral de los empleados, que ahora deben no solo realizar sus tareas regulares sino también enfrentarse a retos adicionales que incluyen el servicio al cliente, la detección de problemas y el desarrollo de soluciones innovadoras. Esta ampliación de responsabilidades, denominada ambidestreza en roles laborales, ha sido reconocida como un elemento crucial para la eficacia del empleado. Esta situación ha elevado las expectativas con respecto al nivel de rendimiento que los trabajadores pueden alcanzar, ya que se espera que esto no solo conduzca a un aumento en las ventas, sino que también fomente su crecimiento profesional y contribuya significativamente al progreso corporativo (Fuji, 2024).

Así mismo, un número significativo de corporaciones prefiere concentrarse en mejorar sus productos o servicios, a menudo desatendiendo el capital humano que es esencial para el triunfo organizacional. Esta negligencia se debe a la percepción de que evaluar el rendimiento, proveer formación y asegurar los recursos necesarios para el empleado implican elevados costos. Consecuentemente, el incentivo emerge como una pieza clave en la eficacia del personal de estas entidades. Un análisis global realizado por el Global Engagement Index (GEI), abarcando 13 naciones, reveló un escaso compromiso laboral general, con tan solo un 19% de trabajadores en Estados Unidos y China mostrando altos niveles de entusiasmo en sus roles (Bohórquez et al., 2020)

En Ecuador, investigaciones señalaron que las compañías de construcción ecuatorianas son las responsables de la infraestructura del país y por ende de generar empleo a varios colaboradores; sin embargo, el problema recae en que existe alta rotación de personal, dado que la mayoría de los trabajadores no reciben motivación de parte de la compañía, indicando que hay sobrecarga laboral, clima negativo, falta de EPPS y el salario es bajo (Quimí, 2023). Asimismo, en México según un estudio Iberoamericano, uno de los problemas a las que se enfrentan las pymes es la baja productividad y el bajo desempeño del personal, revelando que una de las causas son la carencia de incentivos motivacionales, ambiente negativo y falta de liderazgo (Dolores et al., 2023). Del mismo modo, en el Cantón de Santa Elena, se encontró que, alguno de los factores que inciden en la desmotivación de capital humano es la falta de incentivos, reconocimiento y mala comunicación entre en el desarrollo de las operaciones (Menoscal, 2023). Últimamente, la motivación eficaz del capital humano se ha convertido en una inquietud continua de los administradores de cualquier empresa, derivando ello, a que hoy en día la mayoría de las empresas dedican más tiempo en la creación de estrategias para sus negocios (Bohórquez, 2020). Muchas empresas, además, ponen mayor énfasis en el marketing, ventas, rentabilidad, fidelización de sus clientes, entre otros alcances, pero en muy pocas veces se enfocan en crear estrategias para compensar y fidelizar a sus empleados, siendo este reto uno de los más importantes para motivar y retener al personal y, para que este refleje un buen desempeño (Carvajal et al., 2022).

En Latinoamérica, la Organización de las Naciones Unidas (UNESCO, 2019) involucró a 14 naciones, revelando que el ambiente emocional en los espacios de

trabajo contribuye en un 50% al desempeño laboral. Esta significativa influencia se atribuye a cómo determinadas emociones pueden fomentar o restringir la eficacia y el aprendizaje en el ambiente laboral. Dicha investigación subraya la importancia de mantener un clima positivo en las empresas para maximizar la productividad y motivación de los empleados.

En el Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo (CLAD) actualmente se observa un escenario donde la rigidez de los empleos estatales apunta hacia deficiencias marcadas, percibiendo la administración pública como deficitaria. Ante esta realidad, se ha promulgado una ley destinada al servicio social, representando una reforma significativa ante los reducidos ingresos de los trabajadores de distintos ámbitos. Esta legislación apunta a fortalecer el servicio público mediante la atracción de talento basado en méritos, en busca de mejorar la atención y, por ende, incrementar los beneficios económicos y el desarrollo tanto personal como profesional de los empleados públicos (Castro y Delgado, 2020).

En el ámbito nacional, actualmente, la falta de motivación en el capital humano representa uno de los grandes problemas que enfrentan las empresas desde hace décadas, dado que recientes investigaciones revelaron que sólo el 24% de los colaboradores es feliz en su puesto y empresa que labora (Nolazco et al, 2020). Asimismo, Cenepo y Gonzales (2023), indicaron que el 76% de los peruanos no es feliz en su lugar de trabajo, donde el 22% reveló que una de las causas es que su trabajo no es retador, el 20% por el negativo clima laboral, el 19% falta de liderazgo de sus superiores, el 20% falta de motivación el 12% por el salario; además que dichos problemas recaen en el bajo desempeño y productividad laboral.

Asimismo, en el ambiente público, muchos directivos o representantes de la administración pública tanto nacional como regional, uno de los problemas que enfrentan es que no le dan el verdadero interés a la motivación como herramienta para sus colaboradores, sino que, estos suelen preocuparse más por conseguir más rendimiento y rentabilidad mediante el trabajo bajo presión (Dávila, 2021). Con el pasar de los años, este problema ha producido desgano y apatía en los funcionarios, conllevando a que las empresas no logren cumplir sus metas y objetivos institucionales, dado al bajo compromiso en el desempeño laboral del personal (Torres, 2022).

En el entorno regional, en Sullana según una investigación se halló que, el desempeño eficaz de cada colaboradores, tiende a ser influenciado por diversos factores, donde una de los efectos se ve en su rendimiento y actitud daría en las actividades que desempeña; no obstante en las financieras, la mayoría de los trabajadores indicó que no se sienten contentos en sus funciones diarias, donde uno de los factores de ello, es que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas al igual que el salario que reciben, también dado a la falta de reconocimiento y motivación por sus superiores, donde ello conlleva a que el personal no sólo no se sienta motivado en su puesto de trabajo, sino que su desempeño no sea es más eficiente para alcanzar los resultados deseados (Querebalú y Quispe, 2022).

En el ambiente institucional, ubicada en Sullana se observó que uno de los problemas que viene arrastrando la empresa desde algunos periodos es el bajo desempeño que han venido mostrando su personal de trabajo en cada sus de las actividades, donde ello ha conllevado, que los servicios que ofrecen no logren satisfacer a sus clientes; además se identificó que, una de las causas de dicho problema es la falta de motivación hacia el personal, así como la carencia de herramientas de trabajo y otros factores que intervienen en su desempeño. Ante lo mencionado anteriormente, la presente investigación busca examinar la motivación, así como el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa electromecánica.

Teniendo en cuenta lo mencionado, se consideró la siguiente pregunta general ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024? Así mismo, las preguntas específicas fueron las siguientes (a) ¿Cuál es la relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024? (b) ¿Cuál es la relación entre la autonomía para la realización de la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024? (c) ¿Cuál es la relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024?

En la justificación social, el estudio fue relevante debido al impacto que la motivación del personal ejerce sobre el clima organizacional y, por ende, sobre la comunidad en la que la empresa opera. Esta investigación permitió discernir cómo los patrones motivacionales inciden en la eficacia operativa y la satisfacción laboral,

proporcionando así beneficios que trascienden los límites corporativos hacia la sociedad, al promover un ambiente de trabajo óptimo que se refleja en la calidad del servicio o producto ofrecido.

Desde una justificación práctica, la justificación de dicho estudio radicó en su utilidad para los gestores y administradores de una empresa electromecánica, ya que los hallazgos pudieron ser empleados para el desarrollo de estrategias de compensación dentro de una entidad. Al correlacionar la motivación con el rendimiento, los directivos obtuvieron datos valiosos para mejorar prácticas gerenciales y decisiones estratégicas que busquen optimizar los procesos internos y mejorar la productividad general de la empresa.

La justificación teórica del estudio se sustentó en la contribución a los conocimientos existentes sobre la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. El análisis correlacional entre las variables de motivación y desempeño laboral proporcionará nuevas perspectivas o confirmar teorías previas, enriqueciendo así el acervo intelectual en estas áreas y ofreciendo un marco para futuras investigaciones.

En cuanto a la justificación metodológica, el diseño correlacional adoptado para esta indagación fue medular para establecer relaciones entre las variables. El empleo de cuestionarios como instrumentos de recolección de datos facilitó la obtención de información relevante y cuantificable de los colaboradores de manera sistemática y replicable, lo cual fue indispensable para validar la relación entre dichas variables y contribuir a la integridad y fiabilidad de los resultados obtenidos.

La importancia de la investigación proyectada para una empresa electromecánica radicó en la posibilidad de potenciar su capital humano, considerado el activo más valioso de cualquier entidad. Al entender las dinámicas de motivación y cómo estas influyen en la operatividad y competitividad, la organización pudo asegurar su permanencia y crecimiento en el mercado, al tiempo que se promueve el bienestar de sus colaboradores, lo cual se traduce en beneficios tangibles para todos los stakeholders.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa electromecánica, Sullana 2024. Mientras que, los objetivos específicos fueron los siguientes: (a) Identificar la

relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024 (b) Identificar la relación entre la autonomía para la realización de la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024 (c) Identificar la relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Con respecto al marco teórico, se ha dejado en exposición a los siguientes antecedentes, orientados hacia el ámbito internacional y nacional:

Narek (2020), Armenia, se estableció la meta de explorar la relación de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la industria de la construcción. Para ello, se implementó una metodología no experimental, observacional y explicativa, recopilando datos a través de la observación de 116 empleados. Los resultados ostentaban que, el 98.3% de los participantes fueron varones y el 1.7% mujeres; sólo el 16% tuvo estudios superiores; además, se halló que la motivación, la regulación introyectada, extrínseca y la identificada son dos factores que afectan en los trabajadores su productividad; mientras que, la motivación intrínseca no genera afectaciones directas. Por ello se concluyó que, el aumento de la motivación en los colaboradores es crucial dado que impacta positivamente en su productividad.

Proaño (2022), Ecuador, el propósito fue la motivación y desempeño en el área de producción de una empresa. Se realizó una investigación no experimental, cualitativa y bibliográfica, basada en diversas fuentes documentales de las cuales se extrajo información vital. Los hallazgos destacaron la relevancia de la motivación en las distintas áreas laborales, facilitando el cumplimiento de los fines corporativos y el logro de las aspiraciones tanto corporativas como individuales. Por tanto, concluyeron que la motivación ejerce un impacto significativo en el rendimiento de los trabajadores.

Samson (2023), Estados Unidos, la meta fue analizar como la motivación afecta el desempeño laboral de los empleados del sector de la construcción. Se llevó a cabo una investigación cuantitativa, explicativa y no experimental, empleando un cuestionario para recoger datos de 100 empleados. Los hallazgos revelaron que el 35% eran mujeres y el 65% hombres; un 73% trabaja en operaciones y el 27% en funciones administrativas; cerca del 49% lleva más de una década en la empresa constructora; el 67% no se siente satisfecho con su salario, el 20% indicó que la

compañía no valora a su personal, un 30% no recibe motivación y el 36% afirmó que sí. Por ello se concluyó que, entre las variables sí hay impacto directo, dado que la motivación sí contribuye a potenciar en el personal su desempeño.

Alaghbari et al. (2023), Yemen, formularon como objetivo examinar la influencia de la motivación y sus factores en el desempeño del personal en proyectos de construcción. Se desarrolló un estudio cualitativo, explicativo, no experimental, la muestra formada, la muestra formada por 91 trabajadores de construcción, con la observación fue que se recabó información. Los resultados ostentaron que, los factores motivacionales aplicados por los directivos son: relación entre los colaboradores (80%), los logros (85%), el salario (81%), recompensas (89%) y ambiente positivo (79%). Por ello se concluyó que, entre las variables existió influencia positiva, dado que la motivación representa un favor que contribuye a potenciar el trabajo en el capital humano.

Adebayo (2023), Nigeria, el propósito planteado fue desarrollar la motivación y el desempeño laboral de los empleados en una empresa de edificación. Para lograrlo, se implementó un enfoque cuantitativo, explicativo y no experimental, recabando información a través de una encuesta aplicada a 243 empleados. Los resultados ostentaban que, el 57,3% dijo que la gestión de construcción es buena y el 15,6% que es deficiente, el 11,6% dijo que les brindan especializaciones y el 9,8% dijo que no; el 82,2% dijo que sí se hallan motivados en sus tareas administrativas y el 6,7% dijo que no. Por ello es que se concluyó que, entre la motivación si presenta efectos positivos en el personal de la compañía, dado que mejoró en ellos su productividad y desempeño.

Lozano (2021), Lima, estableció como objetivo examinar la motivación y su relación con el desempeño laboral en operarios de una empresa metálica. La metodología fue explicativa, correlacional, transversal, 90 colaboradores formaron la muestra y por medio de un cuestionario fue que se recabó datos. Los resultados ostentaban que, referente al nivel de la motivación, el 39% dijo que regular y el 59% que es buena; mientras que, en lo concerniente al nivel del DL, el 31% dijo que es regular y el 74% que es adecuado. Por ello es que se logró concluir que, entre las variables sí existió relación, tras haber alcanzado una sigma <0.05 y una correlación de 0.410.

Talavera et al. (2021), Puno, formuló como objetivo, estudiar la motivación y su relación con la satisfacción de los colaboradores. Para ello se trabajó un estudio transversal, correlacional, cuantitativo, no experimental, 76 colaboradores formaron la muestra, con un cuestionario fue que se recabó datos. Los resultados demostraron que, respecto a la supervisión, esta fue regular en un 97%, las relaciones interpersonales regular en un 63%; además se halló que el 93.4% se halló motivado regularmente y el 6,6% se halló motivado. Por ello se concluyó que, entre las variables sí hubo correlación, tras una sigma <0.05 y una correlación de 0,167.

Velásquez (2022), Lima, el objetivo trazado consistió en investigar la interrelación entre la motivación y el desempeño en el trabajo dentro de una entidad. Para ello, se empleó un estudio no experimental, correlacional y cuantitativo, recopilando datos por medio de un cuestionario aplicado a 52 trabajadores. Los resultados ostentaban que, el 44,2% dijo que casi siempre el eficaz su desempeño en la organización y el 50% indicó que siempre; el 57% indicó que casi siempre conoce sus funciones; el 23% dijo que siempre evalúan su desempeño; el 57,7 % dijo que su motivación en adecuada. Por ello, se concluyó que, entre las variables sí existió relación, dado que se obtuvo una sigma <0.05 .

Mallma (2023), Lima, la meta establecida fue analizar la conexión entre la motivación laboral y el rendimiento de los trabajadores en una entidad dedicada a la minería. Se empleó una metodología no experimental, correlacional y cuantitativa, utilizando un cuestionario para recopilar datos de 120 empleados. Los hallazgos mostraban que, en relación con la motivación, el 95% de los empleados consideraban que era apropiado, y respecto al RT, el 94% opinaba que era conveniente. Así, se concluyó que existía una correlación entre las variables, al alcanzar un valor de 0,953 y un valor de sigma inferior a 0.05.

Quispe et al. (2023), Lima, la meta establecida fue indagar respecto a la motivación laboral en pequeñas y medianas empresas (pymes) del campo constructivo. En este sentido, se implementó una investigación cuantitativa, explicativa y no experimental, mediante la cual se recabaron datos a través de un cuestionario aplicado a 215 empleados. Los resultados ostentaban que, referente al nivel de la semaforización, el 60% dijo que es regular; respecto al cumplimiento de metas, es alto en un 65,2%, autonomía media en un 52,1%, la participación media en

un 52,5% y el apoyo entre colaboradores, el 55,3% dijo que es regular. Por ello se concluyó que, las compañías son las responsables de hacer que su personal se sienta motivado a través de buenas políticas internas, herramientas y correctivos, dado que así el personal también logra potenciar su desempeño.

Con respecto a las bases teóricas de la variable motivación, se ha podido dejar en manifiesto en los siguientes apartados:

En el ámbito de la motivación laboral se fundamenta con una de las teorías más influyentes es la propuesta por Abraham Maslow, denominada la 'Teoría de la Jerarquía de las Necesidades'. Esta conceptualización sostiene que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía de cinco niveles, comenzando por las necesidades fisiológicas básicas y avanzando hacia necesidades más complejas como la autorrealización. En el contexto laboral peruano, diversas organizaciones han aplicado esta teoría para mejorar la satisfacción y motivación de sus empleados, enfocándose en reconocer y satisfacer estas necesidades progresivamente, lo que conduce a una mayor productividad y compromiso por parte del personal (Arias et al., 2023).

La motivación laboral, hace referencia a la posibilidad que tiene una entidad de dar motivación a sus colaboradores, de incentivar su mejora en su rendimiento y sus conductas mediante incentivos, además, es influenciada por la identidad con la tarea, la autonomía para la realización de la tarea y la retroalimentación continua que empoderan y guían a los empleados (Guevara, 2022). Según Izquierdo (2022) señaló las siguientes dimensiones de motivación laboral: Identidad con la tarea, autonomía para realización de la tarea y la retroalimentación.

La dimensión de la identidad con la tarea refiere a la percepción del trabajador respecto a cómo su labor contribuye al éxito de la organización. Este aspecto, junto con la importancia de la tarea, genera un vínculo emocional y profesional fuerte entre el empleado y sus responsabilidades. Cuando los individuos entienden el valor de su trabajo en el contexto más amplio de los objetivos empresariales, se incrementa su motivación intrínseca, lo que los lleva a realizar sus tareas con mayor dedicación y esmero. En estas situaciones, la claridad en la comunicación de metas y la visualización de cómo cada rol aporta al conjunto se tornan esenciales (Binczycki et al., 2023).

La autonomía en la realización de la tarea y la retroalimentación continua son pilares fundamentales en la construcción de un entorno laboral motivador. La libertad para tomar decisiones y la capacidad para gestionar el propio trabajo sin supervisión excesiva empodera a los empleados y refuerza su sentido de responsabilidad. Además, la retroalimentación, tanto positiva como constructiva, es vital para que los trabajadores conozcan sus avances, áreas de mejora y se sientan valorados dentro de la organización. Estos elementos, en conjunto, contribuyen a la creación de condiciones óptimas para el desarrollo profesional y personal, así como para el logro de los objetivos corporativos (Santoso et al., 2023).

La identificación con la tarea desempeñada emerge como un componente crucial en el fomento de la motivación laboral dentro de las organizaciones. Esta noción se refiere al grado en que un empleado se siente comprometido y encuentra significado personal en sus tareas asignadas (Emidy, 2024). Dicha identificación no solo mejora la satisfacción en el puesto de trabajo, sino que también incrementa la productividad y la lealtad hacia la empresa. Se destaca que el sentido de pertenencia y la valoración personal de las tareas desempeñadas actúan como catalizadores para la motivación intrínseca, propiciando un entorno laboral más positivo y eficiente (Li et al., 2023)

Por otro lado, es esencial considerar que el grado de conexión entre el individuo y sus responsabilidades puede verse influenciado por múltiples factores, entre ellos, la cultura organizacional y la adecuada asignación de roles (Krishnan et al, 2024). Una gestión eficaz que reconoce y potencia las habilidades de los empleados, alineándolas con las metas de la organización, resulta fundamental para maximizar esta identificación. En este sentido, las estrategias de liderazgo y desarrollo profesional desempeñan un papel determinante en el fortalecimiento de este vínculo, evidenciando la importancia de una adecuada comprensión y gestión de los recursos humanos debido a optimizar el desempeño laboral (Pak et al., 2023).

Adicionalmente, la retroalimentación constructiva emerge como otro componente esencial en la promoción de la identificación con la tarea. Al proporcionar evaluaciones periódicas que reconocen el esfuerzo y destacan áreas de mejora, se fomenta un proceso de crecimiento continuo (Darvishmotevali et al., 2024). Este enfoque contribuye a que los empleados perciban sus contribuciones como valiosas

y alineadas con los objetivos corporativos, potenciando así su motivación y satisfacción laboral. Resulta claro entonces que, una gestión enfocada en el desarrollo de un vínculo sólido entre el individuo y sus tareas beneficia no solo al empleado, sino también a la organización en su conjunto (Langenskiold et al., 2023).

La dimensión de la autonomía para la realización de la tarea resulta esencial en el fomento del compromiso laboral. Se ha observado que los empleados que cuentan con la libertad de tomar decisiones acerca de cómo y cuándo realizar sus tareas muestran niveles más altos de satisfacción en el trabajo (Chen y Jiang, 2024). Esta autonomía, al reducir la sensación de ser constantemente supervisados, permite que los trabajadores se sientan más responsables de sus resultados y, por ende, más motivados para cumplir con sus obligaciones (Li et al., 2023).

Adicionalmente, un entorno que promueve la independencia en la ejecución de las labores contribuye significativamente al desarrollo profesional del personal. La oportunidad de explorar nuevas formas de alcanzar los objetivos propuestos estimula la creatividad y la innovación en el equipo (Peng et al., 2024). Este enfoque no solo beneficia la productividad de la organización, sino que también impulsa el crecimiento personal de cada miembro, al enfrentarlos a desafíos que fomentan su habilidad para resolver problemas de manera efectiva y autónoma (Li et al., 2023).

La dimensión de retroalimentación constituye un mecanismo esencial en las organizaciones para fomentar la motivación entre los colaboradores. A través de este proceso, se proporciona información valiosa sobre el desempeño y la conducta laboral, permitiendo identificar tanto fortalezas como áreas de mejora. Este enfoque promueve el desarrollo personal y profesional, incentivando a los empleados a alcanzar sus máximos potenciales, al tiempo que se sienten reconocidos y valorados dentro de su entorno laboral (Zhang, 2024).

Por otro lado, es vital comprender que el proceso de proporcionar estas observaciones debe ser estratégico y enfocado en el crecimiento (Said et al., 2023). La manera en que se comunica esta información impacta directamente en cómo los empleados la perciben y, en consecuencia, en cómo mejora su motivación para superarse. Un enfoque constructivo y empático puede transformar lo que podría ser visto como una crítica en una oportunidad para el avance y la excelencia profesional (Lasakova et al., 2023).

En referencia con el estudio conceptual de la variable desempeño laboral, se fundamenta con una de las teorías más influyentes respecto al rendimiento en el lugar de trabajo que es la Teoría de la Expectativa de Vroom. Esta postula que el comportamiento laboral de una persona es el resultado de una combinación consciente de esfuerzos personales; siendo la motivación una pieza fundamental para mejorar la productividad. Según Vroom, los empleados están más motivados para realizar tareas si creen que sus esfuerzos resultarán en un rendimiento deseado y, por consiguiente, serán recompensados de forma válida. Este enfoque destaca la importancia de los sistemas de recompensas y el establecimiento de objetivos claros para incrementar el desempeño laboral (Rocha et al., 2021).

El desempeño laboral se refiere a la ejecución y resultados obtenidos por un individuo en sus funciones y responsabilidades dentro de un entorno de trabajo, que pueden ser evaluados en términos de eficacia, eficiencia y productividad (Durand, 2022). Los factores que influyen en este rendimiento son variados y pueden ser tanto internos como externos al individuo, abarcando desde habilidades y competencias personales hasta el ambiente de trabajo y la relación con los superiores y compañeros (Indrayani et al., 2024).

Por otro lado, es esencial destacar la importancia de las estrategias de motivación como herramienta para mejorar la contribución individual al logro de metas colectivas. La motivación tiene un impacto directo en la productividad, ya que un equipo motivado se esfuerza por alcanzar un rendimiento óptimo, mostrando compromiso con las tareas encomendadas (Camilleri et al., 2024). Las técnicas de incentivo varían considerablemente, incluyendo desde reconocimientos y recompensas hasta oportunidades de desarrollo profesional, cada una adaptada a las necesidades y expectativas de los trabajadores (Ten et al., 2024).

En este contexto, la retroalimentación constructiva se convierte en un componente crucial para el desarrollo profesional continuo. A través de un diálogo abierto y honesto, los empleados reciben información valiosa sobre su actuación, lo que les permite identificar áreas de mejora y fortalezas (Bhata et al., 2024). Este proceso no solo contribuye a su crecimiento individual, sino que también fomenta un ambiente de trabajo orientado hacia la excelencia y el aprendizaje constante,

asegurando así la consecución de objetivos tanto a nivel personal como organizacional (Lee et al., 2024).

La dimensión de productividad laboral dentro del desempeño laboral constituye un factor clave para el éxito organizacional. Se refiere a cómo las habilidades y el esfuerzo de los empleados se traducen en resultados tangibles para la empresa. Este componente evalúa la eficiencia con la que los recursos humanos alcanzan los objetivos establecidos, maximizando el uso de tiempo y recursos disponiendo de una metodología que permite medir la contribución individual al logro colectivo (Fujii, 2024).

En este contexto, es indispensable considerar la relevancia de los mecanismos de motivación y su impacto en la mejora de este aspecto. La satisfacción laboral y el reconocimiento se presentan como herramientas fundamentales para incrementar la eficacia con la que se realizan las tareas. Estos elementos no solo potencian la calidad del trabajo efectuado, sino que también promueven una cultura organizacional sólida, donde la aspiración por superar las expectativas se convierte en una constante (Ping et al., 2024).

Por otro lado, la innovación tecnológica juega un papel preponderante en la optimización de este indicador. La incorporación de herramientas digitales avanzadas facilita la automatización de procesos y la disminución de errores, lo cual se ve reflejado en un aumento significativo de la producción. Asimismo, propicia un ambiente de trabajo más dinámico y adaptativo, donde la capacidad de respuesta ante los cambios se ve significativamente mejorada (Almarashdah, 2024).

La dimensión de eficacia laboral en el desempeño laboral abarca la capacidad de los individuos para cumplir con las metas y objetivos planteados en su ambiente de trabajo de manera satisfactoria y en el tiempo estipulado. Esta faceta implica no solo la realización de tareas con excelencia, sino también la capacidad de anticiparse a problemas potenciales, proponer soluciones innovadoras y adaptarse a cambios de manera eficiente. Es crucial para el crecimiento y la consolidación de cualquier entidad, ya que los empleados eficaces son piedra angular en la consecución de logros y en la maximización de recursos (Hanandeh et al., 2024).

Por otra parte, en el ámbito de la eficacia laboral, también se considera la repercusión que estas acciones tienen en el clima organizacional. La manera en que los trabajadores perciben su impacto en la organización y colaboran entre sí para alcanzar los objetivos comunes es fundamental (Jiménez et al., 2024). Esto evidencia que no solo es importante el resultado final, sino el proceso y las dinámicas de trabajo en equipo empleadas. La interacción armoniosa y el apoyo mutuo son elementos clave que promueven un ambiente laboral óptimo, en el que cada miembro se siente valorado y motivado para aportar lo mejor de sí (Kohnen et al., 2024).

En este sentido, se destaca la importancia de la medición y evaluación periódica del rendimiento laboral como herramientas clave para el fortalecimiento de la eficacia en las organizaciones (Premru et al., 2023). Estableciendo indicadores de desempeño claros y relevantes, las entidades pueden monitorear el progreso hacia sus metas, identificar áreas de mejora y diseñar estrategias de intervención adecuadas (Fernández et al., 2024). Estos procesos permiten ajustar las prácticas y políticas internas para alentar una mayor productividad y satisfacción laboral, cerrando el círculo de la mejora continua en el desempeño laboral (Wei et al., 2024).

La dimensión eficiencia laboral constituye un pilar fundamental en el análisis del desempeño laboral dentro de las organizaciones modernas. Este concepto se refiere a la capacidad de los empleados para realizar sus tareas asignadas de manera efectiva, con el mínimo de recursos posibles, y en el tiempo establecido, optimizando así los procesos y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. La medición de esta dimensión permite identificar áreas de mejora y establecer estrategias para incrementar la productividad del recurso humano, siendo además un indicador crítico de la competitividad empresarial en el entorno global actual (Namaziandost et al., 2024).

Por otro lado, el análisis de este aspecto se enriquece al considerar los factores que influyen en la eficiencia laboral, tales como la motivación, el entorno de trabajo, la capacitación y el desarrollo profesional. Estos elementos son fundamentales para entender el nivel de compromiso y satisfacción del personal, lo cual repercute directamente en su rendimiento (Alhempí et al., 2024). Al mejorar estos factores, las organizaciones no solo fomentan un ambiente laboral positivo, sino que también potencian la eficacia con la que se ejecutan las actividades diarias, conduciendo a

una optimización de los recursos y a una mayor alineación con las metas establecidas (Tegegne et al., 2024).

En esta línea, las estrategias orientadas a la mejora continua del desempeño laboral adquieren una relevancia notable. La implementación de programas de formación continua, el reconocimiento al logro y la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal son acciones clave para fortalecer la eficiencia laboral (Suwassi et al., 2023). Estas prácticas no solo contribuyen al desarrollo integral del personal, sino que también fomentan la innovación y la creatividad, elementos decisivos para adaptarse exitosamente a los cambios constantes y desafiantes del mercado. En definitiva, el cuidado de esta dimensión se traduce en un incremento significativo de la competitividad y sostenibilidad de las empresas en la era de la globalización (Said et al., 2023).

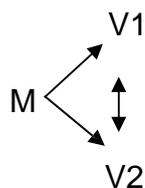
Teniendo en cuenta lo analizado se planteó la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024. Así mismo las hipótesis específicas fueron las siguientes: (a) Existe relación significativa entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024 (b) Existe relación significativa entre la autonomía para la realización de la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024 (c) Existe relación significativa entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo de la investigación fue básica, ya que la responsabilidad del investigador se enfoca en contribuir significativamente en el conocimiento previo y en la valoración de conceptos previamente establecidos relacionados con dichos fenómenos. Arias y Covinos (2021) resaltaron que el propósito principal del estudio básico fue la investigación de ciertos fenómenos de interés con el objetivo de enriquecer y expandir las nociones vinculadas a los mismos. Se optó por un enfoque de investigación cuantitativa debido a los fines establecidos, la cual facilitó la investigación de estos a través de la evaluación de información recopilada mediante procedimientos estadísticos. Méndez (2020), lo señala como aquella valoración que se realiza de un determinado contexto en base a valores numéricos que intentan dar respuesta hacia un inconveniente. La metodología fue no experimental, transversal y correlacional por las razones expuestas a continuación: Optó por ser no experimental debido a que no se modificó el entorno donde se observan las variables de interés. Según Arias y Covinos (2021), este tipo de estudio se caracteriza por no implementar cambios en las variables, omitiendo cualquier etapa de ensayo a fin de concentrarse en el entendimiento y evaluación de estas. Adoptó una naturaleza transversal ya que la recolección de información se efectuó en un único momento, buscando abarcar un periodo determinado de tiempo sin variaciones. Reyes (2022), lo sustenta como aquel estudio que elimina al tiempo como una variable y se centra en comprender un determinado contexto en aplicación única del instrumento. Fue correlacional con el propósito de explorar el nivel de relación existente entre las variables bajo estudio. Arias y Covinos (2021), lo describen como la capacidad de la investigación para determinar la conexión recíproca entre dos variables específicas en un contexto dado.

Figura 1

Diagrama de correlación



Nota: Se entiende por valoración el análisis detallado de las variables involucradas en el estudio (V1, V2), con el objetivo de examinar la contribución de datos por parte de la muestra seleccionada (M), lo cual permitió estimar la correlación existente entre dichas variables (R).

En cuanto a la variable 1, motivación laboral, hace referencia a la posibilidad que tiene una entidad de dar motivación a sus colaboradores, de incentivar su mejora en su rendimiento y sus conductas mediante incentivos, además, es influenciada por la variedad de tareas, la autonomía para la realización de la tarea y la retroalimentación continua que empoderan y guían a los empleados (Guevara, 2022). Mediante el cuestionario, se contó con la valoración de identidad con la tarea, autonomía para la realización de la tarea y retroalimentación en beneficio de comprender la motivación laboral del colaborador. La escala de medición de motivación laboral es ordinal Mientras que, para el caso de la variable 2, desempeño laboral, se refiere a la ejecución y resultados obtenidos por un individuo en sus funciones y responsabilidades dentro de un entorno de trabajo, que pueden ser evaluados en términos de eficacia, eficiencia y calidad (Durand, 2022). Mediante el cuestionario, se contó con la valoración de la productividad, eficacia y eficiencia, en beneficio de comprender el desarrollo laboral del colaborador, en cada una de las acciones que el contratante requiere, la escala de medición es ordinal.

La población estuvo compuesta por 51 colaboradores, con quienes se mantuvo una comunicación directa y constante, y que sean parte de una empresa electromecánica. Según lo indicado por Méndez (2020), la selección de determinados participantes en beneficio de comprender un asunto específico radica en escoger a una población con alta comprensión del tema. Con respecto a los criterios de inclusión los participantes seleccionados que posean una comprensión detallada sobre las variables de estudio que laboran en la empresa electromecánica establecida, habiendo acumulado una experiencia en el sector superior a los dos años, así mismo, aquellos que cuenten con contrato con la entidad en estudio. Se excluyó del estudio a aquellos colaboradores que no pertenezcan a la entidad en análisis y que muestran falta de interés en el tema de investigación, o con quienes sea imposible establecer una comunicación continua para la obtención de información. Además, se excluirán a aquellos que trabajen de forma temporal o parcial.

Se optó por una muestra no probabilística de tipo censal, abarcando a todos los sujetos que integran la población objeto de estudio, lo cual resulta en una

participación de 51 colaboradores que coinciden con los criterios previamente establecidos. Según Arias y Covinos (2021), la elección de una muestra no probabilística se justifica por la ausencia de un proceso de selección basado en criterios estadísticos, permitiendo al investigador escoger a los participantes basándose en la pertinencia y el acceso a la información requerida. Se empleó un muestreo intencional, el cual se basó en la selección deliberada de participantes, siguiendo el criterio de acceso a los datos requeridos. Esta técnica permite, como indican Arias y Covinos (2021), restringir la población de estudio a aquellos sujetos que cumplan con estándares de calidad y coherencia, definidos de manera lógica por el investigador. La unidad de análisis estuvo constituida por los 51 colaboradores de una empresa electromecánica. Según lo articulado por Arias y Covinos (2021), se enfoca en un conjunto de sujetos o elementos que poseen información veraz, la cual es esencial para abordar determinados desafíos investigativos. El objetivo trasciende la mera comprensión de un evento específico, buscando además generar soluciones lógicas a problemas concretos identificados previamente.

Se utilizó la técnica de la encuesta para reunir información relativa a un ámbito de estudio bien definido. Tal y como señala Reyes (2022), este tipo de técnicas incurre en establecer una serie de preguntas que salvaguardan un determinado inconveniente. El cuestionario incluyó 13 preguntas enfocadas en la motivación y otras 13 dirigidas a analizar el desempeño laboral, empleando en ambos conjuntos una escala ordinal para las respuestas. Siguiendo las indicaciones de Arias y Covinos (2021), es necesario abordar ciertos interrogantes que contribuyan a delinear o salvaguardar una realidad específica. Los participantes del estudio serán los encargados de responder a estas cuestiones, basándose en su percepción y comprensión del tema en cuestión.

Para ello se utilizó una prueba piloto de 20 colaboradores de una empresa electromecánica utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de las técnicas de recolección de datos empleadas en la investigación cuyo resultado de la variable motivación fue 0,818 y para la variable desempeño fue 0,803. Los resultados superaron el 0.70, lo cual es considerado el mínimo esencial para garantizar la validez de estas técnicas. Arias y Covinos (2021), subrayaron la importancia de verificar la confiabilidad de los métodos utilizados, lo que confirma la efectividad de las estrategias metodológicas aplicadas. Fue crucial que los

investigadores establecieron una comunicación efectiva y obtuvieron la autorización necesaria de la empresa en estudio para garantizar el acceso a los colaboradores seleccionados, asegurando así su participación en la investigación. Resultó esencial que todas las interacciones que se realizaron de manera anónima, garantizando la privacidad de la información recolectada y evitando cualquier identificación personal. Además, fue fundamental que las preguntas formuladas guarden una relación directa con el tema central de la investigación. Cabe destacar la importancia de que la encuesta se completó en un máximo de 15 minutos y que la información recabada fue organizada inicialmente en Excel, para posteriormente ser trasladada a SPSS, con el objetivo de cumplir con las metas establecidas en el estudio.

Respecto al análisis de datos para responder a las consultas planteadas, se recurrió al uso de estadísticas descriptivas. Este enfoque permitió exponer la información recabada en forma de porcentajes y frecuencias, buscando simplificar la interpretación y el análisis, no solo de cada factor de forma individual, sino también de las variables que representaron. Este procedimiento se vio fortalecido mediante la aplicación de estadísticas inferenciales, con el fin de establecer la relación entre los elementos comparativos, siendo un valor de sigma inferior a 0.050 el indicador de la existencia de una conexión significativa entre dichos elementos.

Con respecto a los aspectos éticos durante todas las interacciones con los participantes del estudio, fue crucial mantener un respeto constante, otorgándoles la libertad de responder de forma autónoma y privada, evitando el registro de información personal. Igualmente, fue vital que los investigadores protejan la integridad de los datos recopilados, con el objetivo de garantizar la calidad científica de la investigación. Asimismo, al hacer uso de información proveniente de otros académicos, fue obligatorio adherirse a las normativas APA, privilegiando el parafraseo como método de cita.

III. RESULTADOS

Estadística descriptiva

A continuación, se presenta el análisis descriptivo de las variables y dimensiones de Motivación y Desempeño Laboral

Tabla 1

Análisis de la variable Motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	4	7,8
Nivel medio	44	86,3
Nivel alto	3	5,9
Total	51	100,0

Las respuestas analizadas en la tabla 1, han dejado en evidencia que el 86,30% de los colaboradores encuestados consideran a la motivación laboral en un nivel medio mientras que el 5,9% lo consideran un nivel alto, resaltando que la motivación en el trabajo es un factor crucial para el rendimiento. Cuando se atienden las necesidades y expectativas de los empleados, la satisfacción y el compromiso aumentan significativamente. Además, un nivel bajo de 7,8% indica que solo algunos colaboradores muestran poca motivación. Este impulso interno, que guía a los empleados hacia el logro de objetivos, impacta directamente en la productividad, la calidad del trabajo y el ambiente organizacional. Fomenta la motivación en el entorno laboral mediante incentivos, reconocimientos y oportunidades de crecimiento resulta un desempeño superior.

Tabla 2*Análisis de la dimensión Identidad con la tarea*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	12	23,5
Nivel medio	36	70,6
Nivel alto	3	5,9
Total	51	100,0

Las respuestas analizadas en la tabla 2, han dejado en evidencia que el 70,60% de los encuestados califican la identidad con la tarea en nivel medio mientras que un 5,9% consideran un nivel alto debido a que, la identidad con la tarea se refiere al grado en que los trabajadores perciben su trabajo como significativo y alineado con sus valores personales, su impacto en el desempeño laboral es sustancial; mientras que, también se alcanzó un nivel bajo del 23,5%, demostrando el personal está poco comprometido con el desarrollo de sus funciones. Cuando los empleados sienten una conexión profunda con las tareas que realizan, su nivel de compromiso y dedicación aumenta considerablemente. Esta identificación no solo mejora la calidad del trabajo, sino que también reduce la rotación de personal y eleva el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Tabla 3*Análisis de la dimensión Autonomía para la realización de la tarea*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	11,8
Nivel medio	38	74,5
Nivel alto	7	13,7
Total	51	100,0

Las respuestas analizadas en la tabla 3, han dejado en evidencia que el 13,7% de los encuestados consideran en un nivel alto mientras que el 74,50% lo consideran un nivel medio, debido a que, la autonomía para la realización de la tarea permite a los empleados tener control sobre cómo llevan a cabo sus responsabilidades, demostrando un mayor sentido de responsabilidad y creatividad, mientras que, se alcanzó un nivel bajo del 11,8%, donde ello se debe a que ciertos colaboradores carecen de independencia para desempeñar eficientemente sus tareas. La autonomía en el trabajo está directamente relacionada con niveles elevados de motivación y satisfacción laboral, lo que a su vez mejora el desempeño. Los empleados que tienen libertad para tomar decisiones y desarrollar sus métodos de trabajo tienden a ser más innovadores y productivos.

Tabla 4*Análisis de la dimensión Retroalimentación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	11,8
Nivel medio	42	82,4
Nivel alto	3	5,9
Total	51	100,0

Las respuestas analizadas en la tabla 4, han dejado en evidencia que el 5,9% de los colaboradores encuestados consideran un nivel alto, mientras que el 82,40 lo consideran un nivel medio, donde se debe a que la retroalimentación proporciona a los empleados información valiosa sobre su desempeño, facilita el ajuste y la mejora continua, sin embargo, también se alcanzó un nivel bajo del 11,8% demostrando que hay ciertos colaboradores que requieren más información y capacitación para mostrar un mejor desempeño. La retroalimentación constructiva es esencial para mantener a los trabajadores informados sobre sus fortalezas y áreas de oportunidad, lo cual impulsa su desarrollo profesional y personal. Un sistema eficaz de retroalimentación contribuye a mantener altos niveles de motivación y, por ende, un desempeño laboral óptimo. La interacción regular y el reconocimiento del esfuerzo y los logros son fundamentales para sustentar una cultura de alto rendimiento.

Tabla 5*Análisis de la variable Desempeño laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	6	11,8
Nivel medio	39	76,5
Nivel alto	6	11,8
Total	51	100,0

Las respuestas analizadas en la tabla 5, han dejado en evidencia que el 11,8% de los colaboradores encuestados consideran al desempeño laboral en un nivel alto mientras que un 76,50% lo consideran en un nivel medio, producto de que el desempeño laboral es un indicador esencial de valor que un empleado aporta a una organización, su impacto en diversas dimensiones del ambiente laboral es profundo y multifacético, sin embargo, se alcanzó un nivel bajo del 11,8% donde ello se debe a que ciertos colaboradores presentan un bajo desempeño en el desarrollo de sus actividades. Frente a ello, la relación directa entre desempeño y resultados se manifiesta en la calidad del trabajo realizado, el cumplimiento de objetivos y la contribución al éxito organizacional. El desempeño laboral influye en la percepción de los empleados sobre su rol y su capacidad para generar resultados positivos, afectando tanto la moral individual como la cohesión del equipo.

Tabla 6*Análisis de la dimensión Productividad laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	5	9,8
Nivel medio	40	78,4
Nivel alto	6	11,8
Total	51	100,0

Las respuestas analizadas en la tabla 6, han dejado en evidencia que el 11,8% de los colaboradores encuestados consideran a la productividad laboral en un nivel alto mientras que 78,40% consideran en un nivel medio, dado a que, la productividad laboral mide la cantidad de trabajo producido por un empleado en un determinado periodo, se puede afirmar que existe una correlación directa entre desempeño y productividad; pero se alcanzó un nivel bajo del 9,8% evidenciando que la productividad laboral no contribuye al rendimiento eficaz que busca alcanzar la entidad. Un alto desempeño laboral se traduce en una mayor producción de bienes o servicios sin sacrificar la calidad, lo cual incrementa la competitividad y rentabilidad de la organización. La productividad es un reflejo del desempeño individual y colectivo, impactando en los niveles de eficiencia operativa y en la capacidad de la empresa para alcanzar sus metas.

Tabla 7*Análisis de la dimensión Eficacia laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	8	15,7
Nivel medio	37	72,5
Nivel alto	6	11,8
Total	51	100,0

Las respuestas analizadas en la tabla 7, han dejado en evidencia que el 11,8% de los encuestados consideran a la eficacia laboral en un nivel alto mientras que el 72,50% consideran en un nivel medio, debido a que, la eficacia laboral se define como la capacidad de un empleado para lograr los objetivos establecidos, su relación con el desempeño es fundamental, pero también se alcanzó un nivel bajo del 15,7% producto de que existen colaboradores que presentan ciertas dificultades para alcanzar los resultados de la empresa. El desempeño laboral superior está asociado a una mayor eficacia, ya que los empleados que rinden bien suelen alcanzar o superar las metas propuestas. La eficacia se manifiesta en la capacidad para resolver problemas, tomar decisiones acertadas y ejecutar tareas de manera óptima, contribuyendo significativamente al éxito organizacional.

Tabla 8*Análisis de la dimensión Eficiencia laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	9	17,6
Nivel medio	36	70,6
Nivel alto	6	11,8
Total	51	100,0

Las respuestas analizadas en la tabla 8, han dejado en evidencia que el 11,8% de los colaboradores encuestados consideran a la eficiencia laboral en un nivel alto mientras que el 70,60% consideran en un nivel medio, debido a que, la eficiencia laboral implica realizar tareas de manera correcta y con el menor uso de recursos posibles, se vincula estrechamente con el desempeño laboral, hubo un nivel bajo del 17,6% debido a que algunos colaboradores presentaron dificultades para utilizar debida y oportunamente los recursos de la empresa durante el desempeño de sus actividades. Un desempeño elevado generalmente resulta en procesos más eficientes, donde el tiempo, el esfuerzo y los recursos son utilizados de manera óptima. La eficiencia laboral no solo reduce costos operativos, sino que también mejora la sostenibilidad y la capacidad de la organización para adaptarse a cambios y demandas del mercado.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación laboral	,442	51	,000
Desempeño laboral	,382	51	,000

En la tabla 9, el estudio de una muestra considerable, superando los cincuenta participantes, lo que permitió la aplicación de métodos no paramétricos. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov en vista que la población de encuestados es mayor a 50, para detectar valores de sigma inferiores a 0.05. Teniendo en cuenta estos valores que implica una distribución no anormal sugiriendo el uso del coeficiente Rho de Spearman para analizar detalladamente la relación entre las dos variables. El tamaño de la muestra y el enfoque metodológico fueron esenciales para evaluar las interacciones entre los elementos examinados. Las técnicas recomendadas para muestras grandes reforzaron la validez y pertinencia de los métodos en la recolección, análisis e interpretación de los datos

Prueba de correlación

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa electromecánica, Sullana 2024

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Regla de decisión

Si el alfa es menor a 0.050, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se concluye que existe una correlación significativa entre los elementos comparados.

Si el alfa es igual o mayor a 0.050, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se concluye que no existe una correlación significativa entre los elementos comparados.

Tabla 10

Relación entre Motivación laboral y Desempeño laboral

Correlaciones				
			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Nota: Procesado en SPSS

Los datos, analizados en la tabla 10, mostraron valores significativos inferiores a 0.05, lo que confirma la relevancia de las relaciones entre los elementos evaluados. También se encontró un vínculo positivo con un coeficiente de 0,809, evidenciando una relación muy fuerte entre la motivación y desempeño. Estos descubrimientos refuerzan la solidez de las conexiones entre los componentes y subrayan la validez de los resultados obtenidos.

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024.

Regla de decisión

Si el alfa es menor a 0.050, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se concluye que existe una correlación significativa entre los elementos comparados.

Si el alfa es igual o mayor a 0.050, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se concluye que no existe una correlación significativa entre los elementos comparados.

Tabla 11

Relación entre Identidad con la tarea y Desempeño laboral

		Correlaciones		
			Identidad con la tarea	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identidad con la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51	

Nota: Procesado en SPSS

Los datos, analizados en la tabla 11 mostraron valores significativos inferiores a 0.05, lo que confirma la relevancia de las relaciones entre los elementos evaluados. También se encontró un vínculo positivo con un coeficiente de 0,784, evidenciando una relación muy fuerte entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral. Estos descubrimientos refuerzan la solidez de las conexiones entre los componentes y subrayan la validez de los resultados obtenidos.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre la autonomía para la realización de la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Regla de decisión

Si el alfa es menor a 0.050, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se concluye que existe una correlación significativa entre los elementos comparados.

Si el alfa es igual o mayor a 0.050, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se concluye que no existe una correlación significativa entre los elementos comparados.

Tabla 12

Relación entre Autonomía para la realización de la tarea y Desempeño laboral

Correlaciones				
			Autonomía para la realización de la tarea	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autonomía para la realización de la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Nota: Procesado en SPSS

Los datos, analizados en la tabla 12, mostraron valores significativos inferiores a 0.05, lo que confirma la relevancia de las relaciones entre los elementos evaluados. También se encontró un vínculo positivo con un coeficiente de 0,777, evidenciando una relación muy fuerte entre la autonomía para la realización de la tarea y el desempeño laboral. Estos descubrimientos refuerzan la solidez de las conexiones entre los componentes y subrayan la validez de los resultados obtenidos.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Regla de decisión

Si el alfa es menor a 0.050, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se concluye que existe una correlación significativa entre los elementos comparados.

Si el alfa es igual o mayor a 0.050, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se concluye que no existe una correlación significativa entre los elementos comparados.

Tabla 13

Relación entre Retroalimentación y Desempeño laboral
correlaciones

			Retroalimentación	Desempeño laboral
Rho de	Retroalimentación	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Nota: Procesado en SPSS

Los datos, analizados en la tabla 13, mostraron valores significativos inferiores a 0.05, lo que confirma la relevancia de las relaciones entre los elementos evaluados. También se encontró un vínculo positivo con un coeficiente de 0,682, evidenciando una relación considerable entre la retroalimentación y el desempeño laboral. Estos descubrimientos refuerzan la solidez de las conexiones entre los componentes y subrayan la validez de los resultados obtenidos.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados del objetivo general demuestran la relación entre la motivación y el desempeño laboral en una empresa electromecánica revela un valor de 0,809 indica una fuerte conexión. Esta relación directa subraya cómo la motivación impulsa la productividad y la satisfacción laboral, promoviendo un mayor compromiso con los objetivos organizacionales y mejorando la eficiencia en las tareas diarias. De manera similar, Lozano (2021) halló una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, con un valor de 0,410. Con un 59% de empleados calificando su motivación como buena, se observa que la retroalimentación efectiva puede actuar de manera análoga al proporcionar la guía necesaria para mejorar continuamente el rendimiento, lo que refuerza la importancia de la retroalimentación en el crecimiento profesional y el desempeño laboral. Un personal motivado genera un mayor énfasis en la mejora de la calidad del trabajo que ofrece, centrándose en los detalles y beneficiando con ello a la rotación en el trabajo, el cual no hace más que potenciar y refrescar el aprendizaje alcanzado. Proaño (2022) evidenció un impacto considerable de la motivación en el rendimiento laboral. Mientras los hallazgos en Ecuador subrayaron la importancia de la motivación para alcanzar objetivos corporativos e individuales, los datos comparativos sugieren una correspondencia notable con la mejora continua en tareas asignadas. En ambas investigaciones, la motivación se percibe como un catalizador crucial para el desempeño eficaz de los empleados, lo que refuerza su rol indispensable en el entorno laboral. Asimismo, Samson (2023) demostró una relación directa entre la motivación y el desempeño, con un impacto notorio en los empleados del sector de la construcción. La investigación cuantitativa realizada destacó que un 30% de los trabajadores no reciben motivación suficiente, lo que se traduce en un menor rendimiento. Esta observación concuerda con los resultados obtenidos, subrayando que la motivación es un factor determinante para el desempeño eficiente, influenciando tanto la satisfacción como la productividad. Por otro lado, Binczycki et al. (2023) han señalado que la motivación intrínseca, que proviene del interés personal y la satisfacción con las tareas realizadas, es fundamental para mantener un alto nivel de desempeño. Además, Santoso et al. (2023) han indicado que la motivación extrínseca está relacionada con incentivos externos como recompensas

económicas y reconocimiento, también juega un papel crucial. Ambos tipos de motivación son esenciales para la productividad y el compromiso organizacional.

En cuanto al objetivo específico 1, la relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral, con un valor de 0,784, muestra una conexión sólida. Un empleado que se identifica con su rol muestra mayor dedicación y compromiso, resultando en una ejecución más cuidadosa y entusiasta de sus responsabilidades. Esta identificación fortalece el vínculo entre el trabajador y su función, mejorando notablemente el rendimiento laboral. Asimismo, Alaghbari et al. (2023) encontró que la motivación en el ámbito de la construcción influye positivamente en el rendimiento laboral. Aunque el estudio en Yemen identificó que factores como logros y recompensas son cruciales, se observó que la identidad con la tarea también puede fortalecer el desempeño, demostrando una relación positiva entre la identificación del empleado con sus responsabilidades y su rendimiento efectivo. Igualmente, Adebayo (2023) destacó la influencia positiva de la motivación en el rendimiento de los empleados. Con un 82,2% de trabajadores motivados en sus tareas, se puede inferir que la identificación con la tarea desempeña un papel similar al de la motivación, promoviendo una mayor dedicación y cuidado en la ejecución de las funciones laborales. Este hallazgo subraya la relevancia de sentirse vinculado con las tareas asignadas. Analizando la conexión entre la identificación del trabajador con sus responsabilidades y el rendimiento, es evidente que un fuerte sentido de pertenencia puede mejorar significativamente la eficiencia y calidad del trabajo. Cuando los empleados sienten que su labor es integral para la organización, tienden a mostrar mayor compromiso y esmero en sus funciones, lo cual repercute positivamente en los resultados operativos de la empresa. Por consiguiente, la identificación con la tarea es un factor determinante en la eficiencia laboral. Además, Li et al. (2023) han señalado que la autopercepción del trabajador respecto a su rol es vital para mantener un alto desempeño. Asimismo, Krishnan et al. (2024) indicaron que la alineación de los objetivos personales con los corporativos refuerza el sentido de pertenencia. Estos factores combinados facilitan una mayor dedicación y cuidado en la ejecución de las responsabilidades laborales, potenciando así la productividad.

En el caso del objetivo específico 2, la autonomía en la realización de la tarea, con un valor de 0,777, se correlaciona positivamente con el desempeño laboral. Permitir a los empleados tomar decisiones y controlar su trabajo, fomenta un entorno donde la eficiencia y la innovación pueden prosperar. Esta independencia incrementa la creatividad, llevando a soluciones más efectivas y mejorando notablemente el rendimiento laboral. De manera similar, Mallma (2023) mostró coincidencia al identificar una fuerte correlación entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados ($R = 0,953$). Aunque el estudio se centró en el entorno de trabajo, los resultados indican que la autonomía, al igual que un buen ambiente, puede potenciar significativamente el desempeño, subrayando que ambos factores crean condiciones propicias para la mejora del rendimiento laboral. Asimismo, Quispe et al. (2023) encontró una relación positiva entre la autonomía en el trabajo y el rendimiento de los empleados. En su estudio, un 52,1% de los empleados reportaron un nivel medio de autonomía, lo cual sugiere que otorgar mayor control y libertad puede mejorar notablemente el desempeño, en línea con la observación de que la autonomía fomenta la creatividad y la innovación en el entorno laboral. La capacidad de los empleados para tomar decisiones autónomas en sus tareas diarias es esencial para mejorar el rendimiento laboral. Un entorno donde los trabajadores sienten que tienen control sobre sus actividades fomenta la responsabilidad y el compromiso. Esta independencia no solo incrementa la satisfacción laboral, sino que también promueve soluciones innovadoras, eficiencia y una mayor productividad en la empresa. Consecuentemente, la autonomía laboral permite a los empleados explorar diferentes enfoques y métodos para realizar sus tareas. Además, Pak et al. (2023) han señalado que la capacidad de decidir cómo realizar una tarea puede aumentar el sentido de propiedad y responsabilidad en el trabajo. Asimismo, Darvishmotevali et al. (2024) indicaron que esta libertad también está vinculada con niveles más altos de motivación y satisfacción. Estos elementos, en conjunto, crean un entorno donde la autonomía no solo impulsa el desempeño, sino también la creatividad y el compromiso organizacional.

Desde la perspectiva del objetivo específico 3, la retroalimentación, con un valor de 0,682, se relaciona positivamente con el desempeño laboral. Este proceso es fundamental para el desarrollo profesional, proporcionando la información necesaria para mejorar habilidades y corregir errores. Una retroalimentación efectiva y oportuna resulta en un desempeño más constante y de alta calidad, promoviendo un entorno laboral eficiente y productivo. Asimismo, Velásquez (2022) mostró una coincidencia al identificar la relación entre la evaluación del desempeño y el rendimiento laboral, con una sigma inferior a 0.050. En su estudio, un 23% indicó que siempre evalúan su desempeño, lo que sugiere que la retroalimentación constante mejora la capacidad de los empleados para corregir errores y potenciar sus habilidades, fortaleciendo así su rendimiento en el entorno laboral. La retroalimentación continua es vital para el desarrollo de competencias laborales y el mantenimiento de altos estándares de rendimiento. Proporciona a los empleados la información necesaria para identificar áreas de mejora y fortalezas, lo que facilita la corrección de errores y el perfeccionamiento de habilidades. Este proceso de evaluación constante contribuye significativamente a la calidad del trabajo y al crecimiento profesional dentro de la empresa. En consecuencia, la retroalimentación juega un papel crucial en el entorno laboral al ofrecer orientación clara y específica sobre el desempeño de los empleados. Además, Langenskiold et al. (2023) han señalado que la retroalimentación constructiva ayuda a los empleados a entender sus fortalezas y debilidades, fomentando un desarrollo continuo. Asimismo, Chen y Jiang (2024) indicaron que la retroalimentación regular y efectiva puede incrementar la motivación y el compromiso de los empleados. Estos aspectos combinados aseguran un desempeño laboral más consistente y de alta calidad, facilitando un crecimiento profesional sostenido.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó la relación de la motivación laboral con un valor de 0,809 al desempeño laboral, como consecuencia de que, la motivación laboral es un impulsor fundamental del desempeño en una empresa electromecánica, por ello se establece una relación directa que influye en la productividad y satisfacción de los empleados.

Segundo: Se identificó la relación de la identidad con la tarea y el desempeño laboral con un valor de 0,784, como consecuencia de que, lo primero fortalece el vínculo entre el trabajador y su rol, observando una correlación directa con el desempeño laboral.

Tercero: Se identificó la relación de la autonomía para la realización de la tarea con un valor de 0,777 al desempeño laboral, como consecuencia de que, la autonomía permite a los empleados tomar decisiones y ejercer control sobre su trabajo, promoviendo un entorno donde el desempeño laboral puede ser fortalecido.

Cuarto: Se identificó la relación de la retroalimentación con un valor de 0,682 al desempeño laboral, como consecuencia de que, lo primero es crucial para el crecimiento profesional, y por ende su relación con el desempeño laboral es evidente.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Es esencial que el gerente general fomente la implementación de programas de reconocimiento y recompensas que vayan más allá de los incentivos económicos tradicionales. Tales programas deberían incluir el reconocimiento público de logros, oportunidades de desarrollo profesional y flexibilidad laboral. Esta estrategia busca elevar los niveles de motivación intrínseca entre los empleados, promoviendo así un sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización. Como lo menciona Santoso et al (2023) Al integrar estos elementos, se espera una mejora sustancial en el desempeño laboral, dado que los empleados estarán más motivados y alineados con los objetivos organizacionales, resultando en una mayor productividad y eficiencia operativa.

Segundo: Es vital que el gerente general desarrolle e implemente talleres y capacitaciones que permitan a los empleados comprender la relevancia y el impacto de sus tareas dentro del marco general de la empresa. Estos programas deben enfocarse en fortalecer la identidad de los trabajadores con las actividades que realizan diariamente, mediante la comunicación clara de cómo su trabajo contribuye al éxito global de la organización. En concordancia con Jiang (2024) Este enfoque busca fomentar un mayor sentido de propósito y pertenencia entre los empleados, lo cual se traducirá en un desempeño laboral más comprometido y eficiente, al sentir que su contribución es valorada y significativa para el progreso de la empresa.

Tercero: Es crucial que el director de recursos humanos considere la implementación de un sistema de gestión que permita a los empleados tener mayor autonomía en la realización de sus tareas. Esto puede lograrse mediante la delegación de responsabilidades y la creación de equipos autodirigidos, donde los empleados puedan tomar decisiones relevantes a sus funciones sin una supervisión constante. Esta estrategia está diseñada para incrementar la motivación y el compromiso de los trabajadores, al sentir que se confía en su capacidad y criterio. En concordancia con Darvishmotevali (2024) Un aumento en la autonomía no solo mejorará el desempeño laboral individual, sino que también

fomentará un ambiente de trabajo más dinámico y proactivo, incrementando la productividad y satisfacción general dentro de la empresa.

Cuarto: Para optimizar el desempeño laboral, se sugiere que el director de recursos humanos desarrolle un programa de retroalimentación continua que sea constructivo y específico. Este programa debería incluir evaluaciones regulares y sesiones de feedback detalladas, donde se discutan tanto los logros como las áreas de mejora. La retroalimentación debe ser estructurada de manera que los empleados comprendan claramente las expectativas y reciban orientación sobre cómo mejorar sus habilidades y desempeño. En concordancia con Peng (2024) La retroalimentación no solo contribuirá a un ambiente de mejora continua, sino que también ayudará a los empleados a sentirse valorados y apoyados en su desarrollo profesional, resultando en una mayor eficiencia y productividad en el entorno laboral.

REFERENCIAS

- Alaghbari, W., Sultan, B. y Yousfi, S. (2023). *The influence of motivation factors on project performance in construction projects in Yemen*. *Queen arwa university*, 25(1), 1-12. DOI:10.58963/qausrj.v1i25.102
- Alhempri, R.; Ola, L.; Junaidi, A.; Sahlan, D.; Satriadi, S.; Supeno, B. y Endri, E. (2024) *Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation*. *Quality - Access to Success*, 25(198), 372 - 380. DOI: 10.47750/QAS/25.198.39
- Almarashdah, M. (2024) The role of organizational culture on the relationship between employee training and job performance in Jordan. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 505 - 512. DOI: 10.5267/j.uscm.2023.9.002
- Arias, L.; Aguilar, V.; Guacaneme, C. y Cerón, M. (2023). *Ecología humana a través de la teoría del comportamiento planeado y jerarquización de necesidades en cacaocultores*. *Acta Agronómica*, 71(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.15446/acag.v71n1.99701>
- Proaño, A. (2022) *Labor motivation and its impact on organizational performance: Case of the Autonomous Decentralized Municipal Government of the Pajan Canton*. *Polo del conocimiento*, 6(9), 1663-1678. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiG89tCEAxXIDbkGHRmfBbQQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fdialet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F8094486.pdf&usg=AOvVaw1p8bi7LUgqXpzbX_CdYMM&opi89978449
- Bhata, D.; Pi, Y.; Sarfraz, M.; Jaffri, Z.; Ivascu, L. y Ozturk, I. (2024) What determines the entrepreneurial intentions of employees? A moderated mediation model of entrepreneurial motivation and innovate work behavior. *Heliyon*, 10(2), 24 - 67. DOI: 0.1016/j.heliyon.2024.e24678
- Binczycki, B.; Tukasinski, W. y Dorocki, S. (2023) Determinants of Motivation to Work in Terms of Industry 4.0—The Gen Z Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15), 12 - 39. DOI: 10.3390/su151512069

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Camilleri, M.; Troise, C. y Morrison, A. (2024) Motivations and commitment to work in the hospitality industry: investigating employee psychology and responsible organizational behaviors. *Tourism Review*, 79(1), 85 - 103. DOI: 10.1108/TR-12-2022-0611
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Carvajal, E., Reyes, A. y Zambrano, L. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos "S" del cantón Pedro Carbo. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 92-110. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo2020. *Revista multidisciplinar ciencia latina*, 4(2), 684 – 70 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cenepo, A. y Gonzalez, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista JANG*, 1(1), 30-39. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/view/2213/1970>
- Chen, J. y Jiang, Y. (2024) Influence of Professional Mindset on Job Performance of College Teachers Based on the Background of Educational Psychology. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1), 1 - 12. DOI: 10.2478/amns.2023.2.01050

- Darvishmotevali, m.; Kim, S. y Ning, H. (2024) The impact of quantitative and qualitative job insecurity on employees' mental health and critical work-related performance: Exploring the role of employability and gender differences. *International Journal of Hospitality Management*, 116(1), 10- 36. DOI: 10.1016/j.ijhm.2023.103629
- Dávila, R. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión General*, 20(2), 219-232. DOI: 10.53766/VIGEREN/2021.21.02.02
- Dolores, E., Salazar, J. y Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Durand, C. (2022). *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa constructora en Huaraz, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103402>
- Emidy, M. (2024) United States Federal Employee Development in Turbulent Times: Using Job Demands-Resources Theory to Explain Changes in Perceived Performance and Turnover Intention During the COVID-19 Pandemic. *Review of Public Personnel Administration*, 1(1), 1 - 12. DOI: 10.1177/0734371X231220860
- Fernández, S.; Turpo, J.; Huanca, S.; Alejos, D. y Flores, M. (2024) *Work Motivation and Internal Marketing as Predictors of Satisfaction with Life in Peruvian Workers in the Sales Area*. *Academic Journal of Interdisciplinario Studies*, 13(1), 354 - 364. DOI: 10.36941/ajis-2024-0026
- Fujii, M. (2024) Do sales control systems affect service–sales ambidexterity and salesperson performance? A job demands–resources perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 77(1), 10 - 36. DOI: 10.1016/j.jretconser.2023.103640

- Guevara, A. (2022). *Motivación y el desempeño laboral de los asesores de redes sociales de una entidad financiera -Trujillo, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101333/Guevara_IAJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hanandeh, R.; Alharafsheh, M.; Albloush, A.; Lehyeh, S. y Kilani, Q. (2024) *The impact of entrepreneurship self-concept, work motivation, and risk taking on human resource department performance and business overall performance at Jordan private universities. Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 143 - 150. DOI: 10.5267/j.uscm.2023.10.010
- Indrayani, I.; Nurhatisyah, N.; Damsar, D. y Wibisono, C. (2024) *How does millennial employee job satisfaction affect performance?. Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 14(1), 22 - 40. DOI: 10.1108/HESWBL-01-2023-0004
- Jiménez, E.; Andrade, J. y Ramírez, J. (2024) The Role of Motivation in Work Teams. *TEM Journal*, 12(4), 20 - 34. DOI: 10.18421/TEM124-32
- Kohnen, D.; De, H.; Schaufeli, W.; Dello, S.; Bruyneel, L. y Sermeus, W. (2024) Engaging leadership and nurse well-being: the role of the work environment and work motivation—a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 22(1), 8 - 34. DOI: 10.1186/s12960-023-00886-6
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Page Publishing Inc.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SmdxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT45&dq=METODOLOG%C3%8DA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%93N+pdf&ots=O03xBvOdl3&sig=eUfXPOlemxbsb-CB_wkfbND43-0#v=onepage&q&f=false
- Krishnan, I.; Maniam, M. y Mokhtar, M. (2024) An Appraisal Analysis of the Performance of Malaysian Fresh Graduates in a Job Interview. *SAGE Open*, 14(1), 1 - 12. DOI: 10.1177/21582440231214893

- Langenskiold, C.; Berg, A. y Yang, L. (2023) The Effect of Corrective and Encouraging Accumulated Vibrotactile Feedback on Work Technique Training and Motivation—A Pilot Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(18), 20 - 34. DOI: 10.3390/ijerph20186741
- Lasakova, A.; Vojtekova, M. y Prochazkova, , L. (2023) What (de)motivates gen z women and gen z men at work? Comparative study of gender differences in the young generation's motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 24(4), 771 - 796. DOI: 10.3846/jbem.2023.20439
- Lee, M.; Sim, B. y Tuckey, M. (2024) Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115 - 126. DOI: 10.1016/j.apmr.2023.09.002
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación. Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales. Editorial AE.*
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=pc16EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=METODOLOG%C3%8DA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%93N+pdf&ots=-Fz2Ax8DHQ&sig=-DauH6X8j1xuQgZyBholnaK25gA#v=onepage&q&f=false>
- Li, C.; Hu, X.; Wu, Y.; Kee, Y. y Cho, H. (2023) Work climate, motivation, emotional exhaustion, and continuance intention in sport volunteers: A two-wave prospective survey. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3(2), 137 - 143. DOI: 10.1016/j.ajsep.2023.08.004
- Li, J.; Yu, Y.; Hei, L. y Yuan, B. (2023) Correlation between input on public health services and work motivation among primary health workers in China. *BMC Primary Care*, 24(1), 35 - 64. DOI: 10.1186/s12875-023-01986-x
- Liu, H.; Jameel, S.; Anjum, M. y Mina, A. (2024) Leader humility and employees' creative performance: the role of intrinsic motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 15(1), 12 - 55. DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1278755

- Lozano, E. (2021). *Relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los operarios de la empresa metalmecánica Weir Minerals-Lima 2020* [Informe de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bddf9f04-f411-4e11-a1c0-7f960cd19f72/content>
- Mallma, J. (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa minera. Caso Shougang. *Revistas de investigación UNMSM*, 26(51), 1-9.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/25518>
- Menoscal, M. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa Arlette del cantón Santa Elena, año 2022* [Informe de pregrado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9334>
- Adebayo, A. (2021). *The impact of motivation on employees' job performance in the Nigerian banking industry: A case study of First Bank of Nigeria, PLC*.
https://ijaem.net/issue_dcp/Effects%20of%20Motivation%20on%20Workers%20Productivity%20in%20Construction%20Firms%20in%20Bauchi%20Metropolis.pdf
- Namaziandost, E.; Heydarnejad, T.; Rezai, A. y Javanmard, K. (2024) A voyage of discovering the impacts of teacher immunity and emotion regulation on professional identity, autonomy, and work motivation in Iranian EFL landscape. *BMC Psychology*, 12(1), 43 - 57. DOI: 10.1186/s40359-024-01544-9
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R. y Carhuancho, I. (2020). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Oyarzún, R. y Valdés, G. (2020). Emociones, motivación y rendimiento académico: una propuesta para el desarrollo de habilidades orales en ingeniería desde la neuroeducación. *Revista Centro Sur*, 4(2), 1 - 14. DOI: <https://doi.org/10.37955/cs.v4i2.80>

- Padilla, A. (2020). *Objetivo de desarrollo sostenible número 8: trabajo decente y crecimiento económico* [Informe de pregrado]. Universidad de Coruña. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/27713>
- Pak, K.; Kooiji, T.; De, A.; Van, H. y Van, M. (2023) Successful ageing at work: The role of job characteristics in growth trajectories of work ability and motivation to work amongst older workers. *Acta Psychologica*, 239(1), 10- 40. DOI: 10.1016/j.actpsy.2023.104012
- Peng, Y.; Cheng, B.; Tian, J.; Zhang, Z.; Zhou, X. y Zhou, K. (2024) How, when, and why high job performance is not always good: A three-way interaction model. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 81 - 96. DOI: 10.1002/job.2745
- Ping, L.; Hee, O.; Kowang, T. y Wu, C. (2024) Personality traits and job performance among academic staff in a private academic institution. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(2), 852- 859. DOI: 10.11591/ijere.v13i2.26898
- Premru, M., Cerne, M. y Buch, R. (2023) Where You Lead, I Will Follow: Leader–Member Exchange, Motivation to Lead and Employee Counterproductive Work Behavior. *SAGE Open*, 13(4), 1 - 12. DOI: 10.1177/21582440231219120
- Querevalu, A. y Quispe, F. (2022). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Sullana Zona III-A, Chíncha* [Informe de pregrado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6120>
- Quimí, L. (2023). *Desempeño laboral del área administrativa de ing. Carlos morocho Duque S.A Cm Construcciones, Cantón La Libertad, año 2022* [Informe de pregrado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10063/1/UPSE-TAE-2023-0111.pdf>
- Quispe, G., Durán, V. H., Benites, A. y Bringas, V. (2023). Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>

- Rocha, C., Pontes, G., Dourado, T., Ferreira, A., Pereira, V., Ribeiro, L, Nunciaroni, A., Gonçalves, É., y Israel, V. (2021). A teoria da expectativa de Vroom no encontro de capacitação da equipe do projeto de extensão Esporte Sem Parar. *Revista ELO – Diálogos Em Extensão*, 10(1), 1 – 12. <https://doi.org/10.21284/elov10i.12455>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P. y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 1-19. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Said, D.; Mousse, D.; El, N.; Alzoubi, Y. y Zaim, H. (2023) The impact of diversity on job performance: evidence from private universities in egypt. *Acta Innovations*, 1(49), 17 - 30. DOI: 10.32933/ActaInnovations.49.2
- Samson, G. (2023). The Impact of Motivation on the Performance of Employees (A Case Study of Mine Construction). *International Journal of Humanities Social Science and Management (IJHSSM)*, 3(2), 574-595. [https://ijhssm.org/issue_dcp/The%20Impact%20of%20Motivation%20on%20the%20Performance%20of%20Employees%20\(A%20Case%20Study%20of%20Mine%20Construction\).pdf](https://ijhssm.org/issue_dcp/The%20Impact%20of%20Motivation%20on%20the%20Performance%20of%20Employees%20(A%20Case%20Study%20of%20Mine%20Construction).pdf)
- Santoso, S.; Setyowati, W.; Astutit, H.; Tubastuvi, N., y Wahyuni, S. (2023) Measuring Work Performance: Competence, Motivation, Islamic Leadership, And Discipline As Intervening Variable. *Quality - Access to Success*, 24(196), 268 – 279. DOI: 10.47750/QAS/24.196.33
- Narek (2020). Impact of Work Motivation and Work Performance of collaborators. *Journal of Management in Engineering*, 36(5), 1-8. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000824](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824)
- Suwassi, I. (2023) Role of Group work in Promoting Student to Student Interaction and Motivation in the EFL Classroom in the UAE. *Journal of Asia TEFL*, 20(3), 685 - 692. DOI: 10.18823/asiatefl.2023.20.3.12.685

- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J. y Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del conocimiento*, 6(10), 3-14. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3179>
- Tegegne, E.; Deml, Y.; Yirdaw, G. y Bewket, Y. (2024) Work motivation and factors associated with it among health professionals in Debre Markos Comprehensive Specialized Hospital. *Scientific Reports*, 14(1), 23 - 81. DOI: 10.1038/s41598-024-52409-5
- Ten, H.; Drent, G. y Kastermans, M. (2024) Factors related to motivation, organisational climate and work engagement within the practice environment of nurse practitioners in the Netherlands. *Journal of Clinical Nursing*, 33(2), 543 - 558. DOI: 10.1111/jocn.16914
- Torres, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. *UNAAACIENCIA*, 1(2), 1-13. <https://revistas.unaaa.edu.pe/index.php/unaaaciencia/article/view/24/120>
- UNESCO (2019). *Habilidades socioemocionales en América Latina y el Caribe: Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019)* [Informe técnico]. UNESCO. Habilidades socioemocionales en América Latina y el Caribe: Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019) - UNESCO Biblioteca Digital
- Velásquez, V. (2022). *Relación de la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del área de administración en una institución del Estado, sede Callao, 2021* [Informe de pregrado]. Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velásquez_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area-administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wei, X.; Saab, N. y Admiraal, W. (2024) What rationale would work? Unfolding the role of learners' attitudes and motivation in predicting learning engagement and perceived learning outcomes in MOOCs. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(5), 20 - 34. DOI: 10.1186/s41239-023-00433-2

Zhang, Q. (2024) Big health data for elderly employees job performance of SOEs: visionary and enticing challenges. *Multimedia Tools and Applications*, 83(2), 4409 - 4442. DOI: 10.1007/s11042-023-15355-4

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Tipo de investigación: Tipo básica
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024	Motivación laboral	Enfoque de investigación: Cuantitativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Diseño de la investigación: Diseño no experimental, transversal y correlacional
a) ¿Cuál es la relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024?	a) Identificar la relación entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024	a) Existe relación significativa entre la identidad con la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024	Identidad con la tarea	
b) ¿Cuál es la relación entre la autonomía para la realización de la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa, electromecánica Sullana 2024?	b) Identificar la relación entre la autonomía para la realización de la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024	b) Existe relación significativa entre la autonomía para la realización de la tarea y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024	Autonomía para la realización de la tarea	Población y muestra: Población: 51 colaboradores
c) ¿Cuál es la relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024?	c) Identificar la relación entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024.	c) Existe relación significativa entre la retroalimentación y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024.	Retroalimentación	
			Variable 2	Muestra: 51 colaboradores
			Desempeño laboral	
			Dimensiones	Técnica de recolección de datos: Encuesta
			Productividad laboral	
			Eficacia laboral	Instrumento: Cuestionario
			Eficiencia laboral	

Anexo 2 Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación laboral hace referencia a la posibilidad que tiene una entidad de dar motivación a sus colaboradores, de incentivar su mejora en su rendimiento y sus conductas mediante incentivos, además, es influenciada por la identidad con la tarea, la autonomía para la realización de la tarea y la retroalimentación continua que empoderan y guían a los empleados (Guevara, 2022).	Mediante el cuestionario, se contará con la valoración de identidad con la tarea, autonomía para la realización de la tarea y retroalimentación en beneficio de comprender la motivación laboral del colaborador	Identidad con la tarea	Relación con la tarea	Ordinal
				Sentido de pertenencia	
			Autonomía para la realización de la tarea	Libertad en actividades	
				Independencia laboral	
			Retroalimentación	Feedback constructivo	
Evaluación continua					
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la ejecución y resultados obtenidos por un individuo en sus funciones y responsabilidades dentro de un entorno de trabajo, que pueden ser evaluados en términos de eficacia, eficiencia y calidad (Durand, 2022).	Mediante el cuestionario, se contará con la valoración de la productividad, eficacia y eficiencia, en beneficio de comprender el desarrollo laboral del colaborador, en cada una de las acciones que el contratante requiere.	Productividad laboral	Tareas	Ordinal
				Logro de objetivos	
			Eficacia laboral	Cumplimiento de metas	
				Resultados alcanzados	
			Eficiencia laboral	Uso de recursos	
				Gestión de tareas	

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

Motivación y desempeño laboral de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

MOTIVACIÓN

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Identidad con la tarea					
1.	Considera que las tareas que desempeña son adecuadas para el logro de objetivos institucionales					
2.	Considera que las tareas que desarrolla son sencillas de realizar					
3.	Considera que el desarrollo de las tareas que desempeña aporta en el desarrollo de la empresa					
4.	Considera que su involucramiento con el desarrollo de las tareas asignadas fortalece su lealtad hacia la empresa					
5.	Piensa que la participación en la ejecución de las tareas por parte de jefe genera una mayor sensación de pertenencia a la misma					
	Autonomía para la realización de la tarea					
6.	Organizas tus actividades de acuerdo a tus propios criterios					
7.	Considera que la empresa le ofrece la autonomía para tomar las decisiones libremente					
8.	Considera que la empresa le brinda la independencia para realizar las tareas asignadas					
9.	Considera que la empresa le otorga facilidades para tomar decisiones respecto a su puesto laboral					
	Retroalimentación					
10.	En la empresa se brinda feedback al personal con la intención de identificar y potenciar sus áreas de mejora en el contexto laboral					
11.	Considera que el feedback constructivo perfecciona su desempeño e influye positivamente en su satisfacción y compromiso con el trabajo					
12.	Considera que la evaluación continua le permite mantener una visión clara de sus objetivos y expectativas dentro de la organización					
13.	Considera que la evaluación continua entre colegas fortalece la dinámica de equipo y mejora el ambiente laboral					

Motivación y desempeño laboral de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de una empresa electromecánica, Sullana 2024

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Productividad laboral						
1.	Considera que la asignación de tareas en la empresa contribuye en el rendimiento general de la organización					
2.	La asignación de plazos para la entrega de las tareas fomenta un mejor aprovechamiento del tiempo disponible					
3.	Considera que la claridad de los objetivos institucionales genera mayor concentración en las actividades diarias, propiciando una notable mejora laboral en los resultados obtenidos					
4.	Sientes que tener un control claro sobre tu progreso hacia tus logros asignados					
5.	Creer que cuando tus metas personales están alineadas con los objetivos de la organización, impulsa a esforzarte por lograr una mayor productividad					
Eficacia laboral						
6.	Consideras que la empresa evalúa el cumplimiento de metas					
7.	Considera que la claridad de los objetivos institucionales favorece el cumplimiento de las metas					
8.	Consideras que el análisis de los resultados previos contribuye a la mejora del desempeño individual y grupal en futuras tareas					
9.	Consideras que la empresa premia por los resultados obtenidos en tu labor					
Eficiencia laboral						
10.	Consideran que el control de los recursos favorece la conservación de estos y en la eficiencia operativa de la empresa					
11.	Creer que la asignación actual de recursos se ajusta a las necesidades reales de la empresa para maximizar los resultados obtenidos					
12.	Considera que la claridad de responsabilidades y objetivos en la empresa influye sobre el logro de metas a corto plazo					
13.	Consideran que la implementación de sistemas de gestión de tareas digitales mejora la coordinación y seguimiento de las actividades diarias					

ANEXO 4 : Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



Ficha de Validación de contenido para el instrumento

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024 le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión / subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 ó 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Definición de la variable 1 MOTIVACIÓN LABORAL

Motivación laboral hace referencia a la posibilidad que tiene una entidad de dar motivación a sus colaboradores, de incentivar su mejora en su rendimiento y sus conductas mediante incentivos, además, es influenciada por la identidad de tareas, la autonomía para la realización de la tarea y la retroalimentación continua que empoderan y guían a los empleados (Guevara, 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Identidad con la tarea	Relación con la tarea	Considera que las tareas que desempeña son adecuadas para el logro de objetivos institucionales	1	1	1	1	
		Considera que las tareas que desarrolla son sencillas de realizar	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Considera que el desarrollo de las tareas que desempeña aporta en el desarrollo de la empresa	1	1	1	1	
		Considera que su involucramiento con el desarrollo de las tareas asignadas fortalece su lealtad hacia la empresa	1	1	1	1	

		Piensa que la participación en la ejecución de las tareas por parte del jefe genera una mayor sensación de pertenencia a la misma	1	1	1	1	
Autonomía para la realización de la tarea	Libertad en actividades	Organizas tus actividades de acuerdo a tus propios criterios	1	1	1	1	
		Considera que la empresa le ofrece la autonomía para tomar las decisiones libremente	1	1	1	1	
	Independencia laboral	Considera que la empresa le brinda la independencia para realizar las tareas asignadas	1	1	1	1	
		Considera que la empresa le otorga facilidades para tomar decisiones respecto a su puesto laboral	1	1	1	1	
Retroalimentación	Feedback constructivo	En la empresa se brinda feedback al personal con la intención de identificar y potenciar sus áreas de mejora en el contexto laboral	1	1	1	1	
		Considera que el feedback constructivo perfecciona su desempeño e influye positivamente en su satisfacción y compromiso con el trabajo	1	1	1	1	
	Evaluación continua	Considera que la evaluación continua le permite mantener una visión clara de sus objetivos y expectativas dentro de la organización	1	1	1	1	
		Considera que la evaluación continua entre colegas fortalece la dinámica de equipo y mejora el ambiente laboral	1	1	1	1	

Definición de la variable 2 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral se refiere a la ejecución y resultados obtenidos por un individuo en sus funciones y responsabilidades dentro de un entorno de trabajo, que pueden ser evaluados en términos de eficacia, eficiencia y calidad (Durand, 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Productividad laboral	Tareas	Considera que la asignación de tareas en la empresa contribuye en el rendimiento general de la organización	1	1	1	1	
		La asignación de plazos para la entrega de las tareas fomenta un mejor aprovechamiento del tiempo disponible	1	1	1	1	
	Logro de objetivos	Considera que la claridad de los objetivos institucionales genera mayor concentración en las actividades diarias, propiciando una notable mejora en los resultados obtenidos	1	1	1	1	
		Sientes que tener un control claro sobre tu progreso hacia tus logros asignados	1	1	1	1	
		Creer que cuando tus metas personales están alineadas con los objetivos de la organización, impulsa a esforzarte por lograr una mayor productividad.	1	1	1	1	
Eficacia laboral	Cumplimiento de metas	Consideras que la empresa evalúa el cumplimiento de metas	1	1	1	1	
		Considera que la claridad de los objetivos institucionales favorece el cumplimiento de las metas	1	1	1	1	
	Resultados alcanzados	Consideras que el análisis de los resultados previos contribuye a la mejora del desempeño individual y grupal en futuras tareas	1	1	1	1	
		Consideras que la empresa premia por los resultados obtenidos en	1	1	1	1	

Eficiencia laboral	Uso de recursos	tu labor	1	1	1	1	
		Consideran que el control de los recursos favorece la conservación de estos y en la eficiencia operativa de la empresa.	1	1	1	1	
	Gestión de tareas	Creer que la asignación actual de recursos se ajusta a las necesidades reales de la empresa para maximizar los resultados obtenidos	1	1	1	1	
		Considera que la claridad de responsabilidades y objetivos en la empresa influye sobre el logro de metas a corto plazo	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa electromecánica, Sullana 2024
Nombres y apellidos del experto	Aparicio Flores, Daysi J
Documento de identidad	44489276
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Maestro de Gestión Empresarial
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	910602563
Firma	
Fecha	11/05/2024

Ficha de Validación de contenido para el instrumento

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024 le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión / subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 ó 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Definición de la variable 1 MOTIVACIÓN LABORAL

Motivación laboral hace referencia a la posibilidad que tiene una entidad de dar motivación a sus colaboradores, de incentivar su mejora en su rendimiento y sus conductas mediante incentivos, además, es influenciada por la identidad de tareas, la autonomía para la realización de la tarea y la retroalimentación continua que empoderan y guían a los empleados (Guevara, 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Identidad con la tarea	Relación con la tarea	Considera que las tareas que desempeña son adecuadas para el logro de objetivos institucionales	1	1	1	1	
		Considera que las tareas que desarrolla son sencillas de realizar	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Considera que el desarrollo de las tareas que desempeña aporta en el desarrollo de la empresa	1	1	1	1	
		Considera que su involucramiento con el desarrollo de las tareas asignadas fortalece su lealtad hacia la empresa	1	1	1	1	

		Piensa que la participación en la ejecución de las tareas por parte del jefe genera una mayor sensación de pertenencia a la misma	1	1	1	1	
Autonomía para la realización de la tarea	Libertad en actividades	Organizas tus actividades de acuerdo a tus propios criterios	1	1	1	1	
		Considera que la empresa le ofrece la autonomía para tomar las decisiones libremente	1	1	1	1	
	Independencia laboral	Considera que la empresa le brinda la independencia para realizar las tareas asignadas	1	1	1	1	
		Considera que la empresa le otorga facilidades para tomar decisiones respecto a su puesto laboral	1	1	1	1	
Retroalimentación	Feedback constructivo	En la empresa se brinda feedback al personal con la intención de identificar y potenciar sus áreas de mejora en el contexto laboral	1	1	1	1	
		Considera que el feedback constructivo perfecciona su desempeño e influye positivamente en su satisfacción y compromiso con el trabajo	1	1	1	1	
	Evaluación continua	Considera que la evaluación continua le permite mantener una visión clara de sus objetivos y expectativas dentro de la organización	1	1	1	1	
		Considera que la evaluación continua entre colegas fortalece la dinámica de equipo y mejora el ambiente laboral	1	1	1	1	

Definición de la variable 2 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral se refiere a la ejecución y resultados obtenidos por un individuo en sus funciones y responsabilidades dentro de un entorno de trabajo, que pueden ser evaluados en términos de eficacia, eficiencia y calidad (Durand, 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Productividad laboral	Tareas	Considera que la asignación de tareas en la empresa contribuye en el rendimiento general de la organización	1	1	1	1	
		La asignación de plazos para la entrega de las tareas fomenta un mejor aprovechamiento del tiempo disponible	1	1	1	1	
	Logro de objetivos	Considera que la claridad de los objetivos institucionales genera mayor concentración en las actividades diarias, propiciando una notable mejora en los resultados obtenidos	1	1	1	1	
		Sientes que tener un control claro sobre tu progreso hacia tus logros asignados	1	1	1	1	
		Creer que cuando tus metas personales están alineadas con los objetivos de la organización, impulsa a esforzarte por lograr una mayor productividad.	1	1	1	1	
Eficacia laboral	Cumplimiento de metas	Consideras que la empresa evalúa el cumplimiento de metas	1	1	1	1	
		Considera que la claridad de los objetivos institucionales favorece el cumplimiento de las metas	1	1	1	1	
	Resultados alcanzados	Consideras que el análisis de los resultados previos contribuye a la mejora del desempeño individual y grupal en futuras tareas	1	1	1	1	
		Consideras que la empresa premia por los resultados obtenidos en	1	1	1	1	

Eficiencia laboral	Uso de recursos	tu labor Consideran que el control de los recursos favorece la conservación de estos y en la eficiencia operativa de la empresa	1	1	1	1	
		Creer que la asignación actual de recursos se ajusta a las necesidades reales de la empresa para maximizar los resultados obtenidos	1	1	1	1	
	Gestión de tareas	Considera que la claridad de responsabilidades y objetivos en la empresa influye sobre el logro de metas a corto plazo	1	1	1	1	
		Consideran que la implementación de sistemas de gestión de tareas digitales mejora la coordinación y seguimiento de las actividades diarias	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recoger información
Nombres y apellidos del experto	Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
Documento de identidad	03490490
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	999780055
Firma	 Mgtr. Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga CIAD. 15779
Fecha	15/05/2024

Ficha de Validación de contenido para el instrumento

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024 le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión / subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 ó 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Definición de la variable 1 MOTIVACIÓN LABORAL

Motivación laboral hace referencia a la posibilidad que tiene una entidad de dar motivación a sus colaboradores, de incentivar su mejora en su rendimiento y sus conductas mediante incentivos, además, es influenciada por la identidad de tareas, la autonomía para la realización de la tarea y la retroalimentación continua que empoderan y guían a los empleados (Guevara, 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Identidad con la tarea	Relación con la tarea	Considera que las tareas que desempeña son adecuadas para el logro de objetivos institucionales	1	1	1	1	
		Considera que las tareas que desarrolla son sencillas de realizar	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Considera que el desarrollo de las tareas que desempeña aporta en el desarrollo de la empresa	1	1	1	1	
		Considera que su involucramiento con el desarrollo de las tareas asignadas fortalece su lealtad hacia la empresa	1	1	1	1	

		Piensa que la participación en la ejecución de las tareas por parte del jefe genera una mayor sensación de pertenencia a la misma	1	1	1	1	
Autonomía para la realización de la tarea	Libertad en actividades	Organizas tus actividades de acuerdo a tus propios criterios	1	1	1	1	
		Considera que la empresa le ofrece la autonomía para tomar las decisiones libremente	1	1	1	1	
	Independencia laboral	Considera que la empresa le brinda la independencia para realizar las tareas asignadas	1	1	1	1	
		Considera que la empresa le otorga facilidades para tomar decisiones respecto a su puesto laboral	1	1	1	1	
Retroalimentación	Feedback constructivo	En la empresa se brinda feedback al personal con la intención de identificar y potenciar sus áreas de mejora en el contexto laboral	1	1	1	1	
		Considera que el feedback constructivo perfecciona su desempeño e influye positivamente en su satisfacción y compromiso con el trabajo	1	1	1	1	
	Evaluación continua	Considera que la evaluación continua le permite mantener una visión clara de sus objetivos y expectativas dentro de la organización	1	1	1	1	
		Considera que la evaluación continua entre colegas fortalece la dinámica de equipo y mejora el ambiente laboral	1	1	1	1	

Definición de la variable 2 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral se refiere a la ejecución y resultados obtenidos por un individuo en sus funciones y responsabilidades dentro de un entorno de trabajo, que pueden ser evaluados en términos de eficacia, eficiencia y calidad (Durand, 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficie ncia	Clarida d	Cohere ncia	Relevan cia	Observació n
Productividad laboral	Tareas	Considera que la asignación de tareas en la empresa contribuye en el rendimiento general de la organización	1	1	1	1	
		La asignación de plazos para la entrega de las tareas fomenta un mejor aprovechamiento del tiempo disponible	1	1	1	1	
	Logro de objetivos	Considera que la claridad de los objetivos institucionales genera mayor concentración en las actividades diarias, propiciando una notable mejora en los resultados obtenidos	1	1	1	1	
		Sientes que tener un control claro sobre tu progreso hacia tus logros asignados	1	1	1	1	
		Crees que cuando tus metas personales están alineadas con los objetivos de la organización, impulsas a esforzarte por lograr una mayor productividad.	1	1	1	1	
Eficacia laboral	Cumplimiento de metas	Consideras que la empresa evalúa el cumplimiento de metas	1	1	1	1	
		Considera que la claridad de los objetivos institucionales favorece el cumplimiento de las metas	1	1	1	1	
	Resultados alcanzados	Consideras que el análisis de los resultados previos contribuye a la mejora del desempeño individual y grupal en futuras tareas	1	1	1	1	
		Consideras que la empresa premia por los resultados obtenidos en	1	1	1	1	

		tu labor					
Eficiencia laboral	Uso de recursos	Consideran que el control de los recursos favorece la conservación de estos y en la eficiencia operativa de la empresa	1	1	1	1	
		Creer que la asignación actual de recursos se ajusta a las necesidades reales de la empresa para maximizar los resultados obtenidos	1	1	1	1	
	Gestión de tareas	Considera que la claridad de responsabilidades y objetivos en la empresa influye sobre el logro de metas a corto plazo	1	1	1	1	
		Consideran que la implementación de sistemas de gestión de tareas digitales mejora la coordinación y seguimiento de las actividades diarias	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa electromecánica, Sullana 2024
Nombres y apellidos del experto	Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
Documento de identidad	02874217
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	950490644
Firma	 Mg. Karina Valdiviezo Pérez CLAD 3142
Fecha	13/05/2024

ANEXO 5 : Resultado de análisis de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad de Motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	13

Estadísticos de fiabilidad de Desempeño

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	13

Estadísticos de fiabilidad de ambas variables

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	26

Anexo 6 : Autorización de la empresa

Autorización de uso de información de empresa

Yo RAMÓN IVAN ROJAS CAPCHA, identificado con DNI 10349630, en mi calidad de GERENTE GENERAL del área de GERENTE GENERAL de la empresa MELMEC, con R.U.C N° 20603238215, ubicada en la ciudad de SULLANA.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) YADIRA MAYTTE GÓMEZ ALEJOS Y KARINA MARLENY MARCELO NAVARRO Identificado(s) con DNI N° 75705608, 75461750, de la ()Carrera profesional ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, para que utilice la siguiente información de la empresa: OTORGO LA AUTORIZACIÓN PARA QUE APLIQUEN UNA ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA , con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

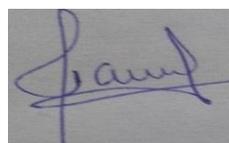
(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.

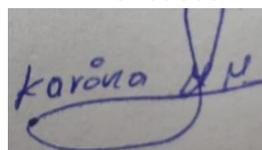
A rectangular stamp containing a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the text reads: "Ramón Rojas Capcha", "GERENTE GENERAL", and "MELMEC SAC".

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 10349630

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

A rectangular stamp containing a handwritten signature in blue ink.

Firma del estudiante
DNI: 75705608

A rectangular stamp containing a handwritten signature in blue ink. The name "Karina" is partially visible at the start of the signature.

Firma del estudiante
DNI: 75461750

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa electromecánica, sullana 2024

Investigador (es): Gómez Alejos Yadira Maytte, Marcelo Navarro Karina Marleny

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa electromecánica, sullana 2024, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa electromecánica, Sullana 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio programa de titulación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Melmec.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se observó que uno de los problemas que viene arrastrando la empresa desde algunos periodos es el bajo desempeño que han venido mostrando su personal de trabajo en cada sus de las actividades, donde ello ha conllevado, que los servicios que ofrecen no logren satisfacer a sus clientes; además se identificó que, una de las causas de dicho problema es la falta de motivación hacia el personal, así como la carencia de herramientas de trabajo y otros factores que intervienen en su 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
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Melmec. 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.

Anexo 7: Reporte de similitud

feedback studio YADIRA MAYTTE GOMEZ ALEJOS TESIS PARA TURNITIN ...docx

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa electromecánica, Sullana 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciadas en Administración

AUTORES

Gómez Alejos, Yadira Maytte (orcid.org 0009-0001-1488-8456)

Marcelo Navarro, Karina Marleny (orcid.org 0009-0009-6532-0383)

ASESOR

Mg. Aparicio Flores, Daysi Jaqueline (orcid.org 0000-0003-3424-7071)

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	library.co Fuente de Internet	1 %
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 67 Número de palabras: 11241 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado