



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación y desempeño eficiente de los trabajadores de la Empresa Cristo  
Morado EIRL, Ate 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTOR:**

Valera Peralta, Karenina Nicole (ORCID: 0000-0002-2785-6672)

**ASESOR:**

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2019


## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada a Dios quien me dio las fuerzas necesarias para alcanzar mis metas con mucha perseverancia, a mis padres y a mi hermano Fernando por todo el apoyo que me brindaron y no dejaron que me rinda a pesar de las dificultades.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme dado fuerza para no rendirme, a mis padres por el apoyo perseverante y por todos los ánimos que me dieron, a mi hermano por hacerme sonreír siempre que lo necesitaba y a mi novio por ser mi apoyo incondicional, por haber estado conmigo en los momentos más difíciles y apoyarme ante las dificultades que he pasado.

## PÁGINA DEL JURADO

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña) Karenina Nicole Valera Peralta cuyo título es: "Motivación y Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) Caloree (letras).

Los Olivos, 09 de julio de 2019

  
.....  
Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo  
PRESIDENTE

  
.....  
MSc. Petronila Lilliana Maizena Fox  
SECRETARIO

  
.....  
Dr. Victor Demetrio Davila Arenaza  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo VALERA PERALTA, KARENINA NICOLE con DNI N° 75320794, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Escuela de ADMINISTRACION, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Julio del 2019



---

VALERA PERALTA, KARENINA NICOLE

## ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	7
2.1. Tipo y diseño de investigación	7
2.2. Operacionalización de variables	8
2.3. Población, muestra y muestreo	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.5. Procedimiento	14
2.6. Método de análisis de datos	14
2.7. Aspectos éticos	14
III. RESULTADOS	15
3.1. Análisis descriptivo	15
3.2. Análisis Inferencial	18
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos	13
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad	13
Tabla 3: Estadístico de datos de la dimensión 1: Interacción	15
Tabla 4: Estadístico de datos de la dimensión 2: Comportamiento	15
Tabla 5: Estadístico de datos de la dimensión 3: Participación	16
Tabla 6: Estadístico de datos de la dimensión 4: Acciones	16
Tabla 7: Estadístico de datos de la dimensión 5: Logros	17
Tabla 8: Estadístico de datos de la dimensión 6: Objetivos	17
Tabla 9: Escala de Coeficiente de Correlación	18
Tabla 10: Correlación de variables	19
Tabla 11: La correlación entre la dimensión Interacción y la variable Desempeño Eficiente	20
Tabla 12: La correlación entre la dimensión Comportamiento y la variable Desempeño Eficiente	21
Tabla 13: La correlación entre la dimensión Participación y la variable Desempeño Eficiente	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Respuesta de la dimensión 1: Interacción	15
Figura 2: Respuesta de la dimensión 2: Comportamiento	15
Figura 3: Respuesta de la dimensión 3: Participación	16
Figura 4: Respuesta de la dimensión 4: Acciones	16
Figura 5: Respuesta de la dimensión 5: Logros	17
Figura 6: Respuesta de la dimensión 6: Objetivos	17



## **RESUMEN**

La motivación es de mucha envergadura para las empresas, si se emplea de forma correcta puede favorecer de forma positiva a los trabajadores de dichas empresas obteniendo así una mayor producción, para el desempeño eficiente de los trabajadores es de consideración ya que así obtendrían mejores resultados.

El propósito de la tesis es determinar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL de Ate.

La motivación es de gran significación si se desea lograr tener un mejor desempeño de los trabajadores, en una empresa se procura llegar a los objetivos decretados y el cumplimiento de las metas y así se obtendrá grandes beneficios.

El desempeño de los trabajadores se ve evidenciado en las funciones que ellos hacen en su área de trabajo, todo esto también depende a como los hayan motivado para obtener mejores resultados durante sus actividades, la motivación también es un factor que ayuda a explicar el comportamiento de los trabajadores durante sus actividades laborales.

Palabras claves: Motivación, desempeño eficiente, relación

## **ABSTRACT**

The motivation is of great importance for the companies, if it is used correctly, it can positively favor the workers of these companies, thus obtaining a higher production, for the efficient performance of the workers it is of consideration since this way they would obtain better results.

The purpose of the thesis is to determine the relationship that exists between the Motivation and the Efficient Performance of the workers of the company Cristo Morado EIRL de Ate.

The motivation is of great significance if you want to achieve a better performance of workers, in a company you try to reach the objectives and goals achieved and achieve great benefits.

The performance of workers is evidenced in the functions they do in their area of work, all this also depends on how they have been motivated to obtain better results during their activities, motivation is also a factor that helps to explain the behavior of the workers during their work activities.

Keywords: Motivation, efficient performance, relationship

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente los responsables de cada área orientan la conducta de los trabajadores hacia objetivos y metas, ya sean organizacionales o personales, para lograr dichos propósitos se requiere incentivos internos y externos, de esta manera la motivación es un componente que orienta, ocasiona y sostiene la conducta del ser humano y por tanto se vincula con el desempeño; la motivación es esencial para todos los trabajadores.

Uno de los primordiales obstáculos a lo que se contraponen recursos humanos en la empresa Cristo Morado E.I.R.L es la resistencia de los trabajadores a los cambios, ya que sin justificación deducen las pretensiones de cambio como una amenaza a su lugar de trabajo, a esto se añade la carencia de cooperación y trabajo en equipo, de igual forma no existe un compromiso con la empresa por parte de algunos trabajadores.

También se sabe que por naturaleza las personas son sociales, sin embargo, no siempre es sencillo comunicarse con todos los trabajadores y menos el tener que expresar opiniones o sentimientos. El tener comunicación es significación de dar a saber, por eso acontece una gran desigualdad entre el ser eficiente en la comunicación y saber emitir el mensaje que se quiere dar. Desde esta posición, los trabajadores pueden propiciar alteraciones de conducta, dando la oportunidad de conversar, reflexionar, decretar, disputar y permutar los propios criterios para construir nuevas, que puedan beneficiar a todos

El caso que tiene la empresa Cristo Morado E.I.R.L. se puede visualizar que hay muchas debilidades, como también existe rotación de los trabajadores, son escasos los incentivos salariales, carencia de estímulos de superación a sus trabajadores, etc.; es fundamental predominar que las relaciones interpersonales nos lleva a permutar el clima laboral, informando eficazmente y trabajando en equipo.

Los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L. que por lo común pueden pasar por algún dilema ya sea cuestión de trabajo o algo personal, en algunas ocasiones es indispensable apoyarlos con factores que sean motivacionales para que puedan seguir. Para poder motivar a una persona debemos de conocerlo, saber que le interesa y qué le puede disgustar, que objetivos y que metas tiene y de qué puede huir. De esta manera solo podremos saber de los deseos que tiene y ayudarlo a que evite a lo que le tiene temor. En el trabajo efectuado en la empresa Cristo Morado E.I.R.L., durante el intervalo de los días se visualizó

que varios de los trabajadores no estaban a gusto ni satisfechos. Al respecto Celma D. (2011) nos indica:

Que nos encontramos en una transformación en donde los conocimientos están sustituyendo al factor capital como un requerimiento esencial de las economías en el factor humano se está transformando en el fundamento primordial en torno a la cual gira la actual administración empresarial (p.107).

“La motivación es una mecanismo riguroso para el buen desempeño de los trabajos que realizan los trabajadores, sin embargo, es un factor muy importante y de apoyo que los trabajadores hagan con mayor empatía sus labores y por lo tanto otorguen una mayor productividad a la empresa” (Mazariegos, 2014, p. 70).

Jiménez, C. (2009). Motivación y Habilidades de la Dirección. *Revista electrónica*, “determina la motivación como criterios más considerablemente examinados al momento de tratar de entender la conducta de las personas, la motivación es un criterio que se emplea a diario ya que es un elemento principal en las empresas”.

García, P. J. (2011, Junio 18). *Motivación Personal*. Prensa Libre. “La motivación es un discernimiento resistente que produce que las personas sean seguras de sí mismas. Por dicho motivo, aporta realidad y positividad en su ambiente habitual. Esto nos dice que es un componente principal para sobresalir diariamente, tiene efecto en todos los aspectos de la vida, como también, es primordial para poder crecer y realizar todas las metas”.

Sánchez J. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. (Artículo Publicado). ISSN 2145-941X: Revista científica Pensamiento y Gestión. “Las tendencias hacen alusión al objetivo principal de la evaluación del desempeño. Finalmente, refiere ciertos aspectos que son considerables de tener en cuenta y evaluar en el desempeño, entre ellos predominan el rendimiento de las áreas, procedimientos para ejecutar el proceso de medición del desempeño”.

Chiang M. y San Martín N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Santiago. ISSN 0718-2449: Revista SciELO. “La finalidad de esta investigación es estudiar el vínculo que tiene el desempeño laboral y la satisfacción en los colaboradores de dicha institución. En conclusión los funcionarios necesitan el desarrollo individual, establecer relaciones interpersonales, y la autorrealización”.

Hernández V. (2009). *Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio*. Habana. ISSN 1561-3046: Revista SciELO. “La investigación realizada permite diagnosticar la condición de las variables estudiadas; se distinguen los que más predominan en cada una de las variables evaluadas, así como el vínculo existente entre ellas”.

Delgado, M, & Antonio A. (2010). *La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional* (Tesis de maestría). Universidad Central, Venezuela “el propósito era examinar la incidencia que tienen ambas variables con los trabajadores, concluye en que la gran parte de los trabajadores se sienten identificados con los factores que componen la Filosofía de Gestión que tienen en la empresa, pero los demás trabajadores por medio de las encuestas nos hacen ver que no conocen profundamente dichos factores”.

Enríquez, P. (2014) *Motivación y Desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México* (Tesis de maestría). Instituto Montemorelos, realizado en México DF “tuvo como finalidad adecuar una herramienta que evalúe las variables que están siendo estudiadas por medio de los trabajadores. La conclusión fue que el nivel de motivación influye positivamente en el desempeño, además alega que mientras mayor sea la motivación habrá un mejor desempeño”.

Zavala, O. (2014) *Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos* (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, realizado en México “se propuso como primer objetivo específico las diferencias pronunciadas entre las variables. Los resultados fueron que los colaboradores encuestados expresan grados de motivación y satisfacción altos y bajos, por ello, no se encuentra diferencia en las variables que fueron evaluadas, como conclusión se obtuvo que hay semejanza positiva entre las variables evaluadas”.

Ortega (2013) *La motivación y el desempeño como factores de competitividad* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, realizado en Querétaro “con el propósito de hallar las razones que motivan a los colaboradores. Se concluyó que teniendo un trabajo bien remunerado, es tomado como un incentivo económico, también los reconocimientos y el que exista buen clima laboral de mucha importancia para tener competitividad”.

Sum, M. (2015) *Motivación y desempeño Laboral de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, realizado en

Guatemala “La finalidad fue investigar la influencia de las variables con el personal de la institución. Se concluye en que si existe influencia entre las variables evaluadas con respecto al personal administrativo. Además se deduzco que la motivación es un factor importante para obtener un mejor desempeño por parte de los trabajadores”.

Yui, A. (2010) *La motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos; realizado en la ciudad de Lima, “tuvo como propósito investigar la relación que tiene la motivación y el conocimiento. Las conclusiones que se obtuvieron fue que el nivel de motivación de los doctores fue alto, ningún encuestado presento un bajo nivel de motivación”.

Dávila, N. (2014) *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos* (Tesis para optar el título de Licenciado). Universidad Católica del Perú, realizada en la ciudad de Lima, “Su objetivo principal era definir la relación entre la motivación y la satisfacción en los distintos niveles. La conclusión fue que mientras más cuantioso sea el cargo en la organización, se distingue mejor el clima organizacional”.

Alayza, A. & Carrión, O. (2012) *Motivación de poder, motivación de logro y aspiraciones en el sector obrero industrial textil de Lima metropolitana* (Tesis para optar el título de Bachiller). Universidad Mayor de San Marcos, realizada en la ciudad de Lima, “el propósito fue diferenciar las relaciones y los factores para la motivación. La conclusión fue que existe correlación entre las variables, sugiriendo a la organización propagar más incentivos, se pudo observar que en el área de obreros trabajan con muchas necesidades y los incentivos deberán ser acorde a las necesidades que los obreros tengan”.

Ioanna, T., Iturbe, J. & Osorio, D. (2011) *Las teorías motivacionales de los dos factores: un caso de estudio* (Tesis para optar el título de Magister). Universidad Católica del Perú, realizado en la ciudad de Lima, “Teniendo como finalidad definir la semejanza entre ambas variables. Se obtuvo como conclusión que cuando se realiza el trabajo en equipo se generan ganas de poder lograr el mismo propósito, los colaboradores son más unidos y solidarios, por ello crean una mejor relación interpersonal, al tener estas conclusiones se

propusieron actividades como celebraciones de cumpleaños, almuerzos, dinámicas grupales, entre otras”.

Camacho, V. (2015) *Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional* (Tesis maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, realizada en la ciudad de Lima, “se tuvo como finalidad definir la investigación científica hacia la motivación que presenta el enfermero. Se concluyó que la motivación está vinculada con el desarrollo de cada persona, el exceso de carga laboral complican desarrollar la investigación”.

**De acuerdo con la teoría del riesgo, que según Morales (2009)**, indica que es un procedimiento de manera continua que evalúan a los trabajadores para ver si han cumplido con la idoneidad demostrada y también con las competencias de la entidad, esto parte de la autoevaluación de cada colaborador y el criterio de cada compañero que trabajan en su área.

Según González (2008) nos dice que, “Es un procedimiento de forma interna de cada colaborador, evidencia la interacción que se dispone entre el individuo y el mundo, se basa en la realización de conductas hacia una finalidad que estima indispensable” (p.35).

Trechera (2005) nos indica que el término motivación se vincula con aquello que activa a la persona para realizar una labor, con la finalidad de alcanzar una meta.

### **De acuerdo a las Teorías relacionadas de la variable X: Motivación**

Stacey Adams (1965) propone «*La teoría de la Equidad*». Según esta teoría cuando un individuo entiende que se ha incurrido con ella una injusticia se aumenta su incertidumbre y la forma de darle un resultado es diversificando su actitud.

Según Bisquerra (2000), La motivación denomina un procedimiento algo complicado que ocasiona la conducta. En la motivación se interponen distintas variables que contribuyen en la conducta, esta es encaminada a lograr metas establecidas (p. 165).

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) nos dicen que la motivación es sustancial de la conducta, con afinidad al porqué de la conducta, simboliza lo que básicamente determina que el individuo empiece una acción, se conduzca hacia un objetivo y perdure en lograrlo (p. 5).

## **De acuerdo a las Teorías relacionadas a la variable Y: Desempeño Eficiente**

Según Herzberg (1959), “la labor más importante de un individuo es su centro de trabajo, en donde pueden tener oportunidades para cumplir con sus necesidades sociales, a esto se le puede atribuir la autoestima” (p.23).

Según Herzberg (1959), “si el trabajo contiene elementos motivacionales, el estímulo será ocasionado internamente por el trabajador. En cambio, los factores higiénicos que operan en la organización, no crean motivación, pero su falta puede perjudicar al desempeño en la organización”.

Así mismo Palaci (2005) nos dice que, existen componentes que intervienen en el desempeño, se vinculan y producen un poco o mayor desempeño. Entre estos se encuentran remuneraciones salariales y no salariales, satisfacción en relación con las actividades dadas, para hacer las actividades designadas. (p. 160)

Problema General: ¿Cuál es la relación de la Motivación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019? Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación de la interacción con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019? ¿Cuál es la relación del comportamiento con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019? ¿Cuál es la relación de la participación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019?

Los resultados de la investigación permitieron a toda organización conocer de manera más precisa y eficaz el nivel de relación que existe entre las variables que los trabajadores pueden desarrollar a lo largo de la ejecución de sus actividades cotidianas. Esto ayuda a las empresas a tomar decisiones más precisas que faciliten el cumplimiento óptimo de los objetivos y por ende, a obtener la rentabilidad deseada.

Los resultados de la investigación beneficiaron a toda aquella empresa que se preocupe no sólo en lograr una rentabilidad económica sino también un grato y amigable ambiente de trabajo. Así mismo ayudó a los trabajadores de las organizaciones a sentirse más cómodos en su centro de trabajo, así como también a sentir bienestar físico y psicológico. Finalmente, benefició a las familias de los colaboradores de la empresa, puesto que estos se pueden sentir más animosos y a gusto, evitando así generar problemas en el hogar por un mal día o problema laboral.



Adicional a ello, esta investigación sirve de guía para toda organización que cuente con gran número de personal, con el fin de optimizar los resultados mediante el bienestar mental de su grupo de trabajo.

**Objetivo General:** Determinar la relación de la Motivación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019

**Objetivos Específicos:** 1. Determinar la relación de la interacción y el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019. 2. Determinar la relación del comportamiento y el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019. 3. Determinar la relación de la participación y el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019.

**Hipótesis General:** La Motivación tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019.

**Hipótesis Específicas:** 1. La interacción tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019. 2. El comportamiento tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019. 3. La participación tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación**

**Tipo:** Aplicada

Murillo (2008) menciona que, “Se singulariza porque busca hacer uso de los conocimientos alcanzados, a su vez que se logran otros” (p.56).

**Nivel:** Descriptivo Correlacional

Según Hernández (2003) nos indica que, “Tiene como finalidad evaluar la relación que

tienen dos o más variables” (p.200).

### **Diseño Metodológico: No Experimental de corte Transversal**

Según la opinión de Kerlinger (1979) nos dice que, "no se manipulan ninguna de las dos variables" (p. 116).

Según la opinión de Ibídem (1980) nos indica que, “Los datos serán recopilados en un tiempo determinado” (p.270).

### **Enfoque: Cuantitativo**

Peñuelas (2010), señala que “Se basa en los acontecimientos del fenómeno social, este método utiliza el cuestionario, el cual puede ser examinado de manera estadística para aprobar o rechazar los vínculos entre las variables dadas” (p.32).

### **Método de Investigación: Hipotético Deductivo**

Popper (2006) propone que las teorías se construyen como suposiciones especulativas que la inteligencia crea en una intención de solucionar. Después deberán ser comprobadas en forma detallada por la observación o la experimentación. Las teorías que no puedan superar las pruebas serán descartadas y sustituidas (p.25).

## **2.2. Variables y operacionalización**

**Variable X: Motivación**, Chiavenato (2010) indica que es “producto de la interacción entre el colaborador y el momento que está viviendo, dependiendo de esa situación es que se sentirá motivado” (p.74).

**Dimensión Interacción**, Según Vizer (2003) nos indica que, “La interacción le da sentidos a nivel de los objetos; de las relaciones y de la construcción del propio individuo” (p.191).

**Indicador Reconocimiento**, Según Sosa, R. (2009) “Para lograr el reconocimiento, hay una serie de prácticas que los trabajadores deben llevar a cabo para lograr ser reconocidos” (p.01).

**Indicador Responsabilidad**, “El concepto de responsabilidad incluye una dimensión psicosociológica, en tanto tiene en cuenta el sentimiento de responsabilidad como tensor emocional al considerar estar afectado por el otro” (Wester, 2008, p.3).

**Dimensión Comportamiento**, “Se comprende al conjunto de acciones que las empresas realizan sobre el exterior para cambiar algunos de sus estados o para cambiar su propia situación” (Piaget, 1977, p.7).

**Indicador Satisfacción Laboral**, Según Morillo (2006) “Es la apariencia favorable o desfavorable que los empleados tienen sobre su trabajo que son expresados por medio de la semejanza que hay entre las perspectivas de las personas” (p.48).

**Indicador Interés Laboral**, Según Guillen & Guil (2000) “El interés laboral se alude al grado en el cual un individuo se siente identificado y se siente bien con la labor que realiza dentro del entorno de la empresa” (p.63).

**Dimensión Participación**, Según la opinión de Robirosa (1990), “la participación es ser parte de algo con los demás, es significado de entrar de forma activa en la distribución, significa el tener que comprometerse” (p.45).

**Indicador Trabajo en Equipo**, Según Gómez & Acosta (2003), “Uno de los requisitos del trabajo que influyen en los empleados de una manera positiva es la que les permite que exista el compañerismo y el trabajo en equipo dentro de la empresa, ya que esto puede dar mejores resultados” (p.35).

**Indicador Liderazgo**, Según la opinión de Newstrom (2007), “Es el procedimiento que radica en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren dispuestos para realizar todo aquello que se crea necesario” (p.196).

**Variable Y: Desempeño Eficiente**, Chiavenato (2010) nos define que “Son las conductas observadas en los trabajadores que son destacados al cumplimiento de las metas dadas por la organización” (p. 36).

**Dimensión Acciones**, Según la opinión de Mora (2008), “tiene el objetivo de captar requerimientos, sin asumir la obligación de su retribución” (p.12).

**Indicador Disciplina**, Según la opinión de Weber M. (1983), “es un concepto de un acatamiento habitual por parte de los individuos sin resistencia ni crítica alguna” (p.64).

**Indicador Capacitación,** Según la opinión de Chiavenato (2007), “es el procedimiento de educación a un tiempo corto, aplicado de forma ordenada, por el cual las personas obtienen más conocimientos y habilidades” (p.386).

**Dimensión Logros,** Según la opinión de Maehr y Nicholls (1980) nos indica que, “Para lograr entender los comportamientos de logro de los individuos es reconocer que los éxitos y fracasos son estados psicológicos de los individuos que son basados en la efectividad del esfuerzo necesario” (p.93).

**Indicador Cantidad,** Según la opinión de Cerda T. (1758), “nos dice que la cantidad se refiere a la noción de cantidad, que es una conclusión comparativa y relacional” (p.45).

**Indicador Calidad,** Shigeru M. (1989) nos dice que “Es establecer las políticas de calidad, requiere un sistema administrativo y necesita estar previsto mediante una conclusión clara de las responsabilidades” (p.40).

**Dimensión Objetivos,** Según Álvarez (1997) nos dice que, “Es el anhelo a lograr que presupone el objeto transformado, como conclusión del conocimiento que se estudia en el Procedimiento de Investigación” (p.58).

**Indicador Conocimiento,** Según la opinión de Alavi y Leidner (2003), “es la información que la persona tiene en su mente, relacionada con hechos, procedimientos, juicios y elementos que pueden ser muy útiles” (p.19).

**Indicador Productividad,** Según la opinión de Shimizu (2001), “Es la clave para la consolidación de la competitividad en el mercado, debe mantener un balance con la rentabilidad” (p.15).

### **2.2.1. Operacionalización**

### Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de medición
Variable X Motivación	<b>Chiavenato (2000)</b> indica que es “el resultado de la predilección que tiene las personas con lo que le está pasando, para que un individuo sienta motivación debe haber un buen entorno” (p.68).	Las variables se medirán a través de la determinación de las dimensiones y los indicadores	1. Interacción  2. Comportamiento  3. Participación	1.1 Reconocimiento 1.2 Responsabilidad  2.1 Satisfacción Laboral 2.2 Interés Laboral  3.2 Trabajo en equipo 3.3 Liderazgo	1 2  3 4  5 6	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de medición
Variable Y Desempeño Eficiente	<b>Chiavenato (2000)</b> nos dice que “son las acciones observadas en los trabajadores que son relevantes al logro de las metas de la organización” (p.268).	Las variables se medirán a través de la determinación de las dimensiones y los indicadores	1. Acciones  2. Logros  3. Objetivos	1.1. Disciplina 1.2. Capacitación  2.1 Cantidad 2.2 Calidad  3.1 Conocimiento 3.2 Productividad	1 2  3 4  5 6	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca

## **2.3. Población, Muestra y Muestreo**

### **2.3.1. Población**

Ríos (2017) manifiesta que es el “conjunto de un grupo de componentes, casos u objetos que se quiere investigar. Está determinada por sus características” (p. 88)

### **2.3.2. Muestra**

Balestrini (2006), nos dice que, “es una parte característica de una población, cuyas cualidades deben producirse en ella de manera precisa” (p.141).

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas: Encuesta**

Las técnicas que se utilizaron son las encuestas, planteamiento para investigar mediante preguntas apropiadamente formuladas a las personas, en este caso a los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L. Según la opinión de Arias (2006), “los métodos son las distintas maneras que se pueda aplicar para recolectar la información” (p.53).

### **2.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos: Cuestionario**

El instrumento fue el cuestionario, según la opinión de Arias (2006) nos dice que, “son las formas materiales que se usan para reunir y reservar la información” (p.72).

### **2.4.3. Validez del instrumento**

La validez del instrumento se desarrolló mediante el juicio de expertos, con dicho propósito se obtuvo la colaboración de los docentes con grados de maestría y doctorado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) nos señalan que, “Es una estipulación de los resultados y no del instrumento” (p. 107).

**Tabla N° 3**

N°	Nombres y Apellidos	Grado	Resultado
1	Casma Zarate. Carlos Antonio	Doctor	Si Cumple
2	Cárdenas Saavedra, Abraham	Doctor	Si Cumple
3	Dávila Arenaza, Víctor Demetrio	Doctor	Si Cumple

Fuente: Elaboración Propia

**2.4.4. Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se logró por medio de una encuesta piloto a una muestra de 10 colaboradores. Los resultados fueron procesados mediante el programa Spss 25, utilizando el estadístico de Alfa de Cronbach se verificó la confiabilidad de los resultados.

**Tabla N° 4****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	47,6
	Excluido	11	52,4
	Total	21	100,0

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

**Tabla N° 5****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	40

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a los resultados, aplicando el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach indica que el resultado ha sido 0,916, según la tabla N° 5 escala de fiabilidad es considerada excelente fiabilidad.

## **2.5. Procedimiento**

En la investigación se siguió el siguiente procedimiento: Primero se hizo la preparación de material de encuesta, segundo coordinación y solicitud de autorización de contexto de estudio consentimiento informado, y tercero ejecución de la encuesta.

## **2.6. Métodos de Análisis de Datos**

### **2.6.1. Descriptivo**

Según Tamayo (2008), nos indica que, “es la interpretación de la naturaleza actual, el enfoque se hace sobre resultados dominantes, se conduce en el presente” (p. 58).

### **2.6.2. Inferencial**

Según la opinión de Berenson y Levine (1996), “Estadística Inferencial son procesos estadísticos que sirven para deducir algo sobre un conjunto de datos numéricos tal como la población, tomando un grupo menor de ellos tal como es la muestra” (p.3).

## **2.7. Aspectos Éticos**

Se consideraron los aspectos éticos durante el procedimiento de observación y encuesta, los cuales serán fundamentales porque se trabajará con trabajadores; por lo que, la aplicación de las técnicas e instrumentos contarán con autorización de los participantes, con su consentimiento informado de forma verbal de acceder a participar en la investigación.

Además, se mantiene en incognito los participantes, así como el respeto durante la aplicación del instrumento, respetando las respuestas que se den y sin juzgar.



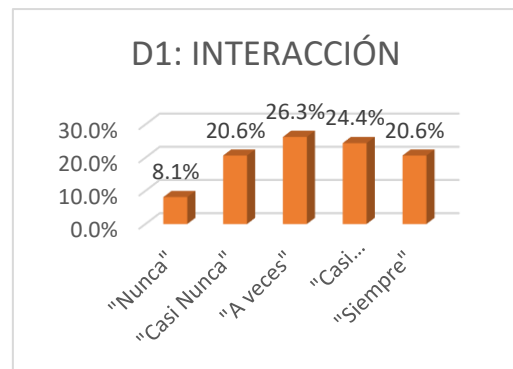
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis Descriptivo

Tabla 1: Dimensión 1: Interacción

INTERACCIÓN				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
INTERACCIÓN <sup>a</sup>	"Nunca"	13	8.1%	32.5%
	"Casi Nunca"	33	20.6%	82.5%
	"A veces"	42	26.3%	105.0%
	"Casi Siempre"	39	24.4%	97.5%
	"Siempre"	33	20.6%	82.5%
Total		160	100.0%	400.0%
a. Grupo				

Figura 1: Dimensión 1: Interacción



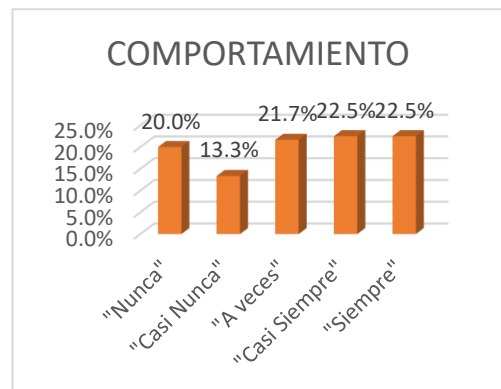
Fuente: Elaboración Propia

**INTERPRETACIÓN:** Los resultados del análisis descriptivo obtenidos por el cuestionario, indican que el 26.3% de trabajadores afirman que a veces existe una buena interacción con sus superiores, el 24.4% se muestran que casi siempre los trabajadores se preocupan porque exista una buena interacción dentro de sus áreas, a la vez el 20.6% indican que siempre hay interés por parte de la empresa para generar alternativas para un mejor clima laboral, el 20.6% de trabajadores indican que la empresa casi nunca está muy comprometida con crear mejoras para una mejor interacción entre áreas y finalmente el 8.1% nunca ha visto cambios entre los mismo colaboradores.

Tabla 2: Dimensión 2: Comportamiento

COMPORTAMIENTO				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
COMPORTAMIENTO <sup>a</sup>	"Nunca"	24	20.0%	60.0%
	"Casi Nunca"	16	13.3%	40.0%
	"A veces"	26	21.7%	65.0%
	"Casi Siempre"	27	22.5%	67.5%
	"Siempre"	27	22.5%	67.5%
Total		120	100.0%	300.0%
a. Grupo				

Figura 2: Dimensión 2: Comportamiento



**INTERPRETACIÓN:** Los resultados del análisis descriptivo obtenidos por el cuestionario, indican que el 22.5% de trabajadores siempre tienen un buen comportamiento dentro de sus áreas, a su vez el 22.5% nos indica que casi siempre los trabajadores tiene un buen comportamiento con sus superiores, el 21.7% de los trabajadores a veces tienen capacitaciones por parte de sus jefes para un mejor desempeño en sus áreas, también el 20.0% de trabajadores nunca ha percibido que haya iniciativa de capacitación por parte de la empresa y finalmente el 13.3% dicen que casi nunca encuentran forma de diferenciarse de la competencia en la atención a sus clientes.

Tabla 3: Dimensión 3: Participación

PARTICIPACIÓN				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
PARTICIPACIÓN <sup>a</sup>	"Nunca"	31	25.8%	77.5%
	"Casi Nunca"	16	13.3%	40.0%
	"A veces"	18	15.0%	45.0%
	"Casi Siempre"	20	16.7%	50.0%
	"Siempre"	35	29.2%	87.5%
Total		120	100.0%	300.0%
a. Grupo				

Figura 3: Dimensión 3: Participación



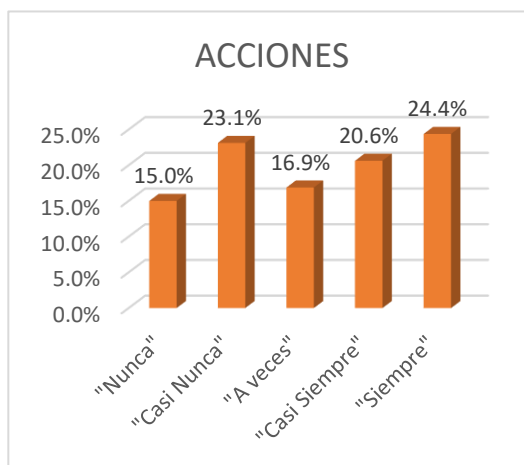
Fuente: Elaboración propia

**INTERPRETACIÓN:** Los resultados del análisis descriptivo obtenidos por el cuestionario, indican que el 29.2% de trabajadores siempre participan de las reuniones con sus jefes, el 25.8% nunca han tenido interés en participar, a su vez el 16.7% de trabajadores indican que casi siempre suelen haber reuniones, el 15.0% de trabajadores a veces participan dando su punto de vista en las reuniones y finalmente el 13.3% indican que casi nunca participan dando opiniones durante las reuniones.

Tabla 4: Dimensión 4: Acciones

ACCIONES				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
ACCIONES <sup>a</sup>	"Nunca"	24	15.0%	60.0%
	"Casi Nunca"	37	23.1%	92.5%
	"A veces"	27	16.9%	67.5%
	"Casi Siempre"	33	20.6%	82.5%
	"Siempre"	39	24.4%	97.5%
Total		160	100.0%	400.0%
a. Grupo				

Figura 4: Dimensión 4: Acciones



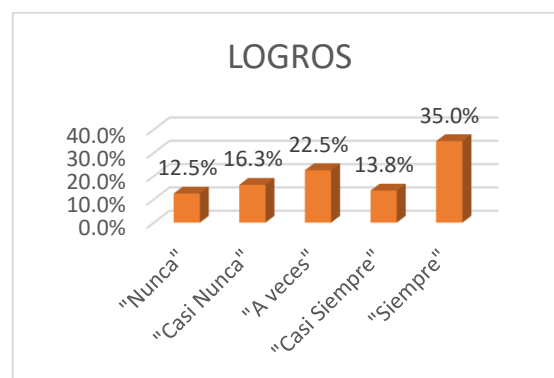
Fuente: Elaboración propia

**INTERPRETACIÓN:** Los resultados del análisis descriptivo obtenidos por el cuestionario, indican que el 24.4% de trabajadores toma acciones de iniciativa para una mejor atención a sus clientes, el 23.1% indican que casi nunca la empresa toma iniciativa en capacitar más a sus trabajadores, el 20.6% casi siempre tiene nuevas acciones de mejora en las distintas labores que realizan, como también el 16.9% de trabajadores a veces tienen iniciativa en mejorar su atención con los clientes, finalmente el 15.0% de trabajadores nunca han visto que sus superiores realicen acciones de mejora para la empresa.

Tabla 5: Dimensión 5: Logros

LOGROS				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
LOGROS <sup>a</sup>	"Nunca"	10	12.5%	25.0%
	"Casi Nunca"	13	16.3%	32.5%
	"A veces"	18	22.5%	45.0%
	"Casi Siempre"	11	13.8%	27.5%
	"Siempre"	28	35.0%	70.0%
Total		80	100.0%	200.0%
a. Grupo				

Figura 5: Dimensión 5: Logros



Fuente: Elaboración propia

**INTERPRETACIÓN:** Los resultados del análisis descriptivo obtenidos por el cuestionario, indican que el 35.0% de trabajadores siempre se sienten motivados por sus logros en sus puestos de trabajo, el 22.5% indican que a veces sus superiores los felicitan por sus logros, a su vez el 16.3% nos dice que casi nunca la empresa realiza actividades donde se felicite a los trabajadores que llegaron lograr a sus metas trazadas, el 13.8% nos dicen que casi siempre sienten motivación para lograr sus objetivos y finalmente el 12.5% nunca ha percibido por parte de sus superiores interés en que los trabajadores logren sus objetivos.

Tabla 6: Dimensión 6: Objetivos

OBJETIVOS				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
OBJETIVOS <sup>a</sup>	"Nunca"	32	20.0%	80.0%
	"Casi Nunca"	21	13.1%	52.5%
	"A veces"	22	13.8%	55.0%
	"Casi Siempre"	45	28.1%	112.5%
	"Siempre"	40	25.0%	100.0%
Total		160	100.0%	400.0%
a. Grupo				

Figura 6: Dimensión 6: Objetivos



Fuente: Elaboración propia

**INTERPRETACIÓN:** Los resultados del análisis descriptivo obtenidos por el cuestionario, indican que el 28.1% de trabajadores casi siempre cumple con sus objetivos, el 25.0% nos dice que siempre hay interés, el 20.0% indican que nunca se plantean objetivos acorde a las necesidades de los clientes, el 13.8% a veces logra cumplir y finalmente el 13.1% nos dice que casi nunca se ofrecen mejores servicios.

## 3.2. Análisis Inferencial

### 3.2.1. Prueba de Hipótesis

**Hipótesis general:** La Motivación tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019.

#### Prueba de Hipótesis general

**Ha:** Existe relación significativa entre la Motivación tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores.

**Ho:** No existe relación significativa entre la Motivación tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores.

Tabla N° 7 Escala de Coeficiente de Correlación

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

*Fuente: Hernández, Sampieri & Fernández Collado, 1998.*

#### Regla de decisión

- a) Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).
- b) si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Nivel de significancia:

$\alpha$ : ( $0 < \alpha < 1$ ); donde  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

$p < \alpha$ : Se rechaza  $H_0$   $p > \alpha$ : se acepta  $H_0$

Valor significativo:

Sig = p

**Tabla 8:**

*Correlación de variables*

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO EFICIENTE
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	.750**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	DESEMPEÑO EFICIENTE	Coeficiente de correlación	.750**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En la Tabla 8 se puede observar el coeficiente de correlación de Rho Spearman cuyo valor es 0.750 y al compararlo con la tabla de Escala de Coeficiente de Correlación, se puede decir que las variables motivación y desempeño eficiente tienen una correlación positiva considerable. Sin embargo se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, la motivación tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019.

**Hipótesis específica 1:** La Interacción tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores.

Ha: La interacción tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.

Ho: La interacción no tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.

**Tabla 9**

*La correlación entre la dimensión interacción y el desempeño eficiente*

<b>Correlaciones</b>				
			INTERACCIÓN	DESEMPEÑO EFICIENTE
Rho de Spearman	INTERACCIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	.591**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	DESEMPEÑO EFICIENTE	Coeficiente de correlación	.591**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Interpretación:** En la Tabla 9 podemos observar el coeficiente de correlación de Rho Spearman cuyo valor es 0.591 y al compararlo con la tabla de Escala de Coeficiente de Correlación, podemos decir que la dimensión Interacción y la variable Desempeño Eficiente tienen una correlación positiva media. Sin embargo se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, la interacción tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019.

**Hipótesis específica 2:** El comportamiento tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.

Ha: El comportamiento tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.

Ho: El comportamiento no tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.

**Tabla 10***La correlación entre la dimensión Comportamiento y Desempeño Eficiente*

Correlaciones				
			COMPORTAMIENTO	DESEMPEÑO EFICIENTE
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	1.000	.694**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	DESEMPEÑO EFICIENTE	Coefficiente de correlación	.694**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En la Tabla 10 podemos observar el coeficiente de correlación de Rho Spearman cuyo valor es 0.694 y al compararlo con la tabla de Escala de Coeficiente de Correlación, podemos decir que la dimensión Comportamiento y la variable Desempeño Eficiente tienen una correlación positiva considerable. Sin embargo se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, el comportamiento tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019.

**Hipótesis específica 3:** La Participación tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.

Ha: La Participación tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.

Ho: La Participación no tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.

**Tabla 11***La correlación entre la dimensión Participación y Desempeño Eficiente*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>PARTICIPACIÓN</b>	<b>DESEMPEÑO EFICIENTE</b>
Rho de Spearman	PARTICIPACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	.757**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	DESEMPEÑO EFICIENTE	Coefficiente de correlación	.757**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Interpretación:** En la Tabla 11 podemos observar el coeficiente de correlación de Rho Spearman cuyo valor es 0.757 y al compararlo con la tabla de Escala de Coeficiente de Correlación, podemos decir que la dimensión Participación y la variable Desempeño Eficiente tienen una correlación positiva considerable. Sin embargo se rechaza se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, la participación tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019.



#### IV. DISCUSIÓN

4.1. El objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación de la Motivación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe relación positiva considerable de la Motivación con el Desempeño Eficiente.

Dichos resultados son coherentes con la teoría del desempeño de Morales (2009), indica que es un procedimiento de manera continua que evalúan a los trabajadores para ver si han cumplido con la idoneidad demostrada y también con las competencias de la entidad, esto parte de la autoevaluación de cada colaborador y el criterio de cada compañero que trabajan en su área. Así mismo, también existe coherencia con los resultados de las investigaciones científicas siguientes:

También en la tesis de Yui, A. (2010) en su trabajo de tesis para obtener el grado académico de Magister “*La motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*”. Las conclusiones que se obtuvieron fue que el nivel de motivación de los doctores fue alto, ningún encuestado presento un bajo nivel de motivación”.

Además, en la tesis de Enríquez, P. (2014) tesis para tener el grado de maestría en administración “*Motivación y Desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México*” en el Instituto de México. La conclusión fue que el nivel de motivación tiene un dominio de manera positiva en el desempeño de los colaboradores.

4.2. El objetivo específico 1 ha sido determinar la relación de la interacción y el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe vínculo entre interacción y desempeño eficiente.

Del mismo modo, también existe coherencia con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: Chiang M. y San Martín N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. (Artículo Publicado). Santiago. ISSN 0718-2449: Revista SciELO. “La finalidad de esta

investigación es estudiar el vínculo que existe entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad. En conclusión los colaboradores requieren el desarrollo individual, tener reminiscencia, establecer relaciones interpersonales, y la autorrealización”.

También en la tesis de Dávila, N. (2014) en su trabajo de tesis para obtener el título de Licenciado “*Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*” en la Universidad Católica del Perú. Se concluyó que mientras mayor sea el cargo en la organización, se distingue mejor el clima en la empresa”.

Además en la tesis de Delgado, M, & Antonio A. (2010) en su tesis para obtener el título de Maestría “*La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional*” en la Universidad Central de Venezuela, Venezuela. La conclusión es que la gran parte de los trabajadores se sienten reconocidos con los factores que componen la Filosofía de Gestión, pero los demás trabajadores por medio de las encuestas nos hacen ver que no conocen profundamente dichos factores.

4.3. El objetivo específico 2 ha sido Determinar la relación del comportamiento y el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe relación del comportamiento y el desempeño eficiente.

Del mismo modo, también existe coherencia con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: García, P. J. (2011, Junio 18). *Motivación Personal*. Prensa Libre. “Es un discernimiento resistente que produce que las personas sean seguros de sí mismos, aporta realidad y positividad en su ambiente habitual. Esto nos dice que la motivación es un componente principal para seguir adelante, tiene efecto en todos los aspectos de la vida, como también, es primordial para poder crecer y realizar todas las metas”.

También en la tesis de Sum, M. (2015) en su trabajo de tesis para obtener la Tesis de Grado “*Motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala*” en la universidad de Rafael Landívar. Se concluye en que si existe influencia entre las variables evaluadas con

respecto al personal administrativo. Además se deduzco que la motivación es un factor importante para obtener un mejor desempeño por parte de los trabajadores

Además, en la tesis de Alayza, A. & Carrión, O. (2012) en su tesis “*Motivación de poder, motivación de logro y aspiraciones en el sector obrero industrial textil de Lima metropolitana, ciudad de Lima*”, para obtener el título de bachiller en la Universidad Mayor de San Marcos. La conclusión fue que existe correlación entre las variables, sugiriendo a la organización propagar más incentivos, se pudo observar que en el área de obreros trabajan con muchas necesidades y los incentivos deberán ser acorde a las necesidades que los obreros tengan.

4.4. El objetivo específico 3 ha sido Determinar la relación de la participación y el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe relación entre la participación y el desempeño eficiente.

Del mismo modo, también existe coherencia con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: Jiménez, C. (2009). Motivación y Habilidades de la Dirección. *Revista electrónica CEMCI*, (4) “determina la motivación como criterios más considerablemente examinados al momento de tratar de entender la conducta de las personas, la motivación es un criterio que se emplea a diario ya que es un elemento principal en las empresas”.

También en la tesis de Camacho, V. (2015) en la tesis de maestría “*Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional*. En la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Se concluyó que la motivación intrínseca está vinculada con el progreso personal; los indicadores que tiene gran porcentaje son la baja remuneración, la falta de requerimientos, el exceso de carga de actividades son quienes complican desarrollar la investigación.

Además en la tesis de Zavala, O. (2014) en su trabajo de tesis para obtener la tesis de maestría *Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. En el Instituto Politécnico Nacional. Los resultados fueron que los colaboradores encuestados expresan niveles de motivación y satisfacción laboral bajos y altos.

Hipótesis general ha sido que la Motivación tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019. De acuerdo a los resultados, análisis inferencial y las pruebas de hipótesis. En la Tabla 8 se puede observar el coeficiente de correlación de Rho Spearman cuyo valor es 0.750 y al compararlo con la tabla de Escala de Coeficiente de Correlación, podemos decir que las variables motivación y desempeño eficiente tienen una correlación positiva considerable. Según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, la motivación tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019.

4.5. Hipótesis Específica 1 ha sido la interacción tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019. De acuerdo a los resultados, análisis inferencial y las pruebas de hipótesis. En la Tabla 9 podemos observar el coeficiente de correlación de Rho Spearman cuyo valor es 0.591 y al compararlo con la tabla de Escala de Coeficiente de Correlación, podemos decir que la dimensión Interacción y la variable Desempeño Eficiente tienen una correlación positiva media. Según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, la interacción tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019.

4.6. Hipótesis Específica 2 ha sido el comportamiento tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019. De acuerdo a los resultados, análisis inferencial y las pruebas de hipótesis. En la Tabla 10 podemos observar el coeficiente de correlación de Rho Spearman cuyo valor es 0.694 y al compararlo con la tabla de Escala de Coeficiente de Correlación, podemos decir que la dimensión Comportamiento y la variable Desempeño Eficiente tienen una correlación positiva considerable. Según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, el comportamiento tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019.

4.7. Hipótesis Específica 3 ha sido la participación tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019. De acuerdo a los resultados, análisis inferencial y las pruebas de hipótesis. En la Tabla 11 podemos

observar el coeficiente de correlación de Rho Spearman cuyo valor es 0.757 y al compararlo con la tabla de Escala de Coeficiente de Correlación, podemos decir que la dimensión Participación y la variable Desempeño Eficiente tienen una correlación positiva considerable. Según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, la participación tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate, 2019.

## **V. CONCLUSIONES**

PRIMERA: Se ha determinado que existe relación positiva media entre la Motivación y el Desempeño Eficiente.

SEGUNDA: Se ha determinado que existe una correlación positiva media entre la Interacción y Desempeño Eficiente.

TERCERA: Se ha determinado que existe una correlación positiva considerable entre el Comportamiento y el Desempeño Eficiente.

CUARTA: Se ha determinado que existe una correlación positiva considerable entre la Participación y el Desempeño Eficiente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: Las empresas deben asignar mejores motivaciones laborales para satisfacer las necesidades de los trabajadores hacia sus responsabilidades asignadas y evitar que decaigan por insatisfacciones laborales.

SEGUNDA: Se debe asignar nuevos métodos de motivación no económicos que permitan mejorar el desarrollo de las habilidades de los trabajadores que vienen mostrando cualidades positivas ante los actuales incentivos brindados.

TERCERA: Se debe establecer nueva implementación de políticas flexibles y reconocimientos que ayuden a potenciar las capacidades de los trabajadores de esa manera se podrá aprovechar el desempeño actual.

CUARTA: Todas las organizaciones deben mantener un buen nivel de conformidad entre los diferentes tipos de motivación que pueden brindar a sus trabajadores ya que de lo contrario podría tener un efecto negativo en el desempeño de los mismos.

## REFERENCIAS

- Amelia Hirigoyen, M. (2012). “*La educación para la responsabilidad, cuestiones a considerar en las aulas. Una aproximación desde la ética del discurso*”. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Río Cuarto. Argentina. Recuperado de:  
[http://www.ehu.eus/ikastorratza/9\\_alea/etica4.pdf](http://www.ehu.eus/ikastorratza/9_alea/etica4.pdf)
- Arias Gallegos, W. (2013). Satisfacción Laboral en Trabajadores de Dos Tiendas por Departamento: Un Estudio Comparativo. *Revista Ciencia & Trabajo*. Vol.15 (no.47). Universidad Católica de San Pablo. Perú. Recuperado de:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492013000200002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200002)
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista ciencia & trabajo*. Vol.17 (no.54). Universidad del Bio Bio, Chile. Recuperado de:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001)
- Experto GestioPolis. (2002). Qué es una acción. Recuperado de:  
<https://www.gestiopolis.com/que-es-una-accion/>
- Flores Urbáez, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Revista de Espacios*. Vol.26 (no.2). Universidad de Zulia. Venezuela. Recuperado de:  
<http://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260241.html>
- Hernández, F y Baptista (2001). Metodología de la Investigación. México, México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de:  
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>
- Herrera Sotelo, L. (2005). “*Liderazgo y Dirección*”. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México. Recuperado de:  
<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>



- Javib Peraza, A. (2005). “Los objetivos y las tareas de la investigación, su relación con la estructura de la tesis”. Recuperado de:  
<https://www.monografias.com/trabajos43/objetivos-de-investigacion/objetivos-de-investigacion.shtml>
- Loaiza Suárez, J. (2011). *Redes sociales en educación*. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Venezuela. Recuperado de:  
<http://msctecnologiaeducativa3.blogspot.com/2012/05/redes-sociales-en-educacion.html>
- Morgan Asch, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia. *Revista Fidélitas*. Vol.01 (no.05). Universidad Fidélitas, Costa Rica. Recuperado de:  
<https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Naranjo Pereira, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*. Vol. 33 (N° 02). Universidad San Pedro, Costa Rica. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Rizo García, Marta (2006). “*George Simmel, Sociabilidad e Interacción. Aportes a la Ciencia de la Comunicación*”. Universidad Autónoma de la Ciudad de México. México. Recuperado de:  
<http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/27/rizo.pdf>
- Sánchez Henríquez, J (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Revista científica Pensamiento y Gestión*. Universidad de Santiago de Chile, Chile. Recuperado de:  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1701/3866>
- Sum Mazariegos, M. (2015). “*Motivación y desempeño laboral en las empresas*” (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo, M. (2012). *Que es la población en una investigación*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Toledo Castellanos, M. (2010). (Jesús Mares Chacón). *Metodología de la Investigación*. México. México. Recuperado de:

[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Vargas Cordero, Z. (2009). Una forma de conocer la realidades con evidencia científica.

*Revista Educación*. Vol. 33 (no.01). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

## ANEXO A

### CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CRISTO MORADO EIRL

#### Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr.(a) trabajador(a), el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca de la “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EFICIENTE DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CRISTO MORADO EIRL, ATE 2019”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

**Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.**

VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación</b>					
<b>Dimensión: Interacción</b>					
01.- ¿Recibe usted algún reconocimiento de su jefe inmediato por cumplir las metas establecidas por la empresa?					
02.- ¿Los trabajadores de la empresa asisten puntualmente a su centro laboral?					
03.- ¿Los trabajadores de la empresa realizan todas las tareas establecidas por la empresa?					
04.- ¿Los trabajadores de la empresa se esfuerzan para superar las metas de la empresa?					
<b>Dimensión: Comportamiento</b>					
05.- ¿Los trabajadores de la empresa están predispuestos para trabajar en equipo?					
06.- ¿Los trabajadores de la empresa evitan desperdiciar los materiales?					
07.- ¿Los trabajadores de la empresa cumplen sus tareas en el tiempo establecido?					
<b>Dimensión: Participación</b>					
08.- ¿Considera usted positivo las reuniones programadas por la empresa?					
09.- ¿Mantiene usted buenas relaciones laborales con sus compañeros?					
10.- ¿Existe un conductor responsable de cada una de las áreas de trabajo?					
VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Eficiente</b>					
<b>Dimensión: Acciones</b>					
11.- ¿Los ambientes de trabajo están debidamente organizados?					
12.- ¿Los trabajadores de la empresa cumplen con todas las instrucciones y ordenes de los superiores?					
13.- ¿La empresa programa capacitaciones para todo el personal?					
14.- ¿La empresa programa capacitaciones especializadas para cada una de las áreas?					
<b>Dimensión: Logros</b>					
15.- ¿Los resultados obtenidos en cada jornada superan las metas?					
16.- ¿Los clientes están satisfechos con los servicios que brinda la empresa?					
<b>Dimensión: Objetivos</b>					
17.- ¿Los trabajadores de la empresa tienen la especialidad y experiencia necesaria para realizar su labor?					
18.- ¿Los servicios que ofrece la empresa cumplen con las expectativas del cliente?					
19.- ¿Existe un buen uso de los materiales e insumos para el logro de las metas?					
20.- ¿La empresa mejora permanentemente sus servicios y logra superar los resultados esperados?					

Fuente: El investigador.

## ANEXO B

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Motivación y Desempeño Eficiente de los Trabajadores de la Empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Valera Peralta, Karenina Nicole							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. CARLOS SAavedra Albaladejo</i>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	Escala	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN	Interacción	Reconocimiento	¿Recibe usted algún reconocimiento de su jefe inmediato por cumplir las metas establecidas por la empresa?	Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca	✓		
		Responsabilidad	¿Los trabajadores de la empresa asisten puntualmente a su centro laboral?				
			¿Los trabajadores de la empresa realizan todas las tareas establecidas por la empresa?		✓		
	Comportamiento	Satisfacción Laboral	¿Los trabajadores de la empresa se esfuerzan para superar las metas de la empresa?		✓		
		Interés	¿Los trabajadores de la empresa están satisfechos con sus posibilidades de poder ascender de puesto?		/		
	Participación		Trabajo en Equipo		¿Los trabajadores de la empresa evitan desperdiciar los materiales?	/	
		¿Los trabajadores de la empresa cumplen sus tareas en el tiempo establecido?			/		
		Liderazgo	¿Considera usted positivo las reuniones programadas por la empresa?		/		
			¿Mantiene usted buenas relaciones laborales con sus compañeros?		/		
			¿Existe un conductor responsable de cada una de las áreas de trabajo?		/		
DESEMPEÑO EFICIENTE	Acciones	Disciplina	¿Los ambientes de trabajo están debidamente organizados?	✓			
		Capacitación	¿Los trabajadores de la empresa cumplen con todas las instrucciones y ordenes de los superiores?	/			
			¿La empresa programa capacitaciones para todo el personal?	/			
	Logros	Cantidad	¿La empresa programa capacitaciones especializadas para cada una de las áreas?	/			
		Calidad	¿Los resultados obtenidos en cada jornada superan las metas?	/			
	Objetivos	Conocimiento	¿Los clientes están satisfechos con los servicios que brinda la empresa?	/			
			¿Los trabajadores de la empresa tienen la especialidad y experiencia necesaria para realizar su labor?	/			
		Productividad	¿Los servicios que ofrece la empresa cumplen con las expectativas del cliente?	/			
			¿Existe un buen uso de los materiales e insumos para el logro de las metas?	/			
			¿La empresa mejora permanentemente sus servicios y logra superar los resultados esperados?	/			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Firma del experto <i>[Firma]</i>	Fecha <i>21/11/18</i>
----------------------------------	-----------------------

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Motivación y Desempeño Eficiente de los Trabajadores de la Empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Valera Peralta, Karenina Nicole							
Apellidos y nombres del experto: Dávila Arenaza Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	Escala	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN	Interacción	Reconocimiento	¿Recibe usted algún reconocimiento de su jefe inmediato por cumplir las metas establecidas por la empresa?	Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca	✓		
		Responsabilidad	¿Los trabajadores de la empresa asisten puntualmente a su centro laboral?		✓		
			¿Los trabajadores de la empresa realizan todas las tareas establecidas por la empresa?		✓		
	Comportamiento	Satisfacción Laboral	¿Los trabajadores de la empresa se esfuerzan para superar las metas de la empresa?		✓		
		Interés	¿Los trabajadores de la empresa están satisfechos con sus posibilidades de poder ascender de puesto?		✓		
			¿Los trabajadores de la empresa evitan desperdiciar los materiales?		✓		
	Participación	Trabajo en Equipo	¿Los trabajadores de la empresa cumplen sus tareas en el tiempo establecido?		✓		
			¿Considera usted positivo las reuniones programadas por la empresa?		✓		
		Liderazgo	¿Mantiene usted buenas relaciones laborales con sus compañeros?		✓		
			¿Existe un conductor responsable de cada una de las áreas de trabajo?		✓		
DESEMPEÑO EFICIENTE	Acciones	Disciplina	¿Los ambientes de trabajo están debidamente organizados?	Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca	✓		
			¿Los trabajadores de la empresa cumplen con todas las instrucciones y ordenes de los superiores?		✓		
		Capacitación	¿La empresa programa capacitaciones para todo el personal?		✓		
	¿La empresa programa capacitaciones especializadas para cada una de las áreas?		✓				
	Logros	Cantidad	¿Los resultados obtenidos en cada jornada superan las metas?		✓		
		Calidad	¿Los clientes están satisfechos con los servicios que brinda la empresa?		✓		
	Objetivos	Conocimiento	¿Los trabajadores de la empresa tienen la especialidad y experiencia necesaria para realizar su labor?		✓		
			¿Los servicios que ofrece la empresa cumplen con las expectativas del cliente?		✓		
		Productividad	¿Existe un buen uso de los materiales e insumos para el logro de las metas?		✓		
			¿La empresa mejora permanentemente sus servicios y logra superar los resultados esperados?		✓		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Firma del experto  Fecha 21/11/2018

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Motivación y Desempeño Eficiente de los Trabajadores de la Empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: Valera Peralta, Karenina Nicole								
Apellidos y nombres del experto: <i>Casma Zanate Carlos Antonio</i>								
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO			
		INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	Escala	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
MOTIVACIÓN	Interacción	Reconocimiento	¿Recibe usted algún reconocimiento de su jefe inmediato por cumplir las metas establecidas por la empresa?	<i>Likeet</i> Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Responsabilidad	¿Los trabajadores de la empresa asisten puntualmente a su centro laboral?					
			¿Los trabajadores de la empresa realizan todas las tareas establecidas por la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Comportamiento	Satisfacción Laboral	¿Los trabajadores de la empresa están satisfechos con sus posibilidades de poder ascender de puesto?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Interés	¿Los trabajadores de la empresa evitan desperdiciar los materiales?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Los trabajadores de la empresa cumplen sus tareas en el tiempo establecido?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Participación	Trabajo en Equipo	¿Considera usted positivo las reuniones programadas por la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Liderazgo	¿Mantiene usted buenas relaciones laborales con sus compañeros? ¿Existe un conductor responsable de cada una de las áreas de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
DESEMPEÑO EFICIENTE	Acciones	Disciplina	¿Los ambientes de trabajo están debidamente organizados?	<i>Likeet</i> Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca, Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Capacitación	¿Los trabajadores de la empresa cumplen con todas las instrucciones y ordenes de los superiores?					
			¿La empresa programa capacitaciones para todo el personal?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Logros	Cantidad	¿La empresa programa capacitaciones especializadas para cada una de las áreas?					
		Calidad	¿Los resultados obtenidos en cada jornada superan las metas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Objetivos	Conocimiento	¿Los clientes están satisfechos con los servicios que brinda la empresa?					
		Productividad	¿Los trabajadores de la empresa tienen la especialidad y experiencia necesaria para realizar su labor?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	¿Los servicios que ofrece la empresa cumplen con las expectativas del cliente?							
		¿Existe un buen uso de los materiales e insumos para el logro de las metas?	<input checked="" type="checkbox"/>					
		¿La empresa mejora permanentemente sus servicios y logra superar los resultados esperados?						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Firma del experto

Fecha *12/11/18*

**Matriz de Consistencia**

**TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EFICIENTE DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CRISTO MORADO EIRL, ATE 2019**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>MÉTODO</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Independiente</b>			
¿Cuál es la relación de la Motivación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019?	Determinar la relación de la Motivación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019.	La Motivación tiene relación con el Desempeño Eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L, Ate 2019.	Motivación	Interacción	Reconocimiento	<b>TIPO:</b> Aplicada  <b>DISEÑO:</b> No experimental de corte Transversal  <b>NIVEL:</b> Descriptivo Correlacional  <b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> Hipotético – Deductivo  <b>POBLACIÓN:</b> Trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL  <b>MUESTRA:</b> 40  <b>INSTRUMENTO:</b> Encuesta: Cuestionario – tipo Likert
					Responsabilidad	
				Comportamiento	Satisfacción Laboral	
					Interés Laboral	
				Participación	Trabajo en equipo	
					Liderazgo	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Dependiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	
¿Cuál es la relación de la interacción con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019?	Determinar la relación de la interacción y el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019.	La interacción tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.	Desempeño Eficiente	Acciones	Disciplina	<b>TIPO:</b> Aplicada  <b>DISEÑO:</b> No experimental de corte Transversal  <b>NIVEL:</b> Descriptivo Correlacional  <b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> Hipotético – Deductivo  <b>POBLACIÓN:</b> Trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL  <b>MUESTRA:</b> 40  <b>INSTRUMENTO:</b> Encuesta: Cuestionario – tipo Likert
					Capacitación	
¿Cuál es la relación del comportamiento con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019?	Determinar la relación del comportamiento y el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019.	El comportamiento tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.	Desempeño Eficiente	Logros	Cantidad	
					Calidad	
¿Cuál es la relación de la participación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019?	Determinar la relación de la participación y el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado E.I.R.L Ate 2019.	La participación tiene relación con el desempeño eficiente de los trabajadores de la empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019.	Desempeño Eficiente	Objetivos	Conocimiento	
					Productividad	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y Desempeño Eficiente de los Trabajadores de la Empresa Cristo Morado EIRL, Ate 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

VALERA PERALTA, KARENINA NICOLE (0000-0002-2785-6672)

ASESOR

Dr. DÁVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO (0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2019

Resumen de coincidencias

30 %


Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 %
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo VALERA PERALTA KARENINA NICOLE, identificado con Documento de Identidad N° 75320794 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EFICIENTE DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CRISTO MORADO EIRL, ATE 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



\_\_\_\_\_  
VALERA PERALTA KARENINA NICOLE  
75320794

FECHA: 24 de Junio de 2019

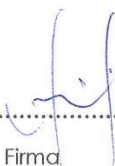
	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO EFICIENTE DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CRISTO MORADO EIRL, ATE 2019", del (de la) estudiante Karenina Nicole Valera Peralta, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos 17 de Julio año 2019.

  
.....  
Firma

DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA

DNI: 08467692

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------