



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la  
empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19  
- Pueblo Libre, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Miranda Matta, Carmen Lorena (ORCID: 0000-0002-9960-4976)  
Silva Juarez, Kely Michell (ORCID: 0000-0001-8962-4781)

**ASESOR:**

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (ORCID: 0000-0002-7186-9411)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestra familia, por el apoyo constante y motivación durante este proceso profesional

## Agradecimiento

Nuestra mayor gratitud a los profesores que día a día nos guían y orientan, a nuestros compañeros y amigos que nos brindan su apoyo y nos animan a seguir constantes para lograr nuestros objetivos.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstrac .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variable y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	12
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	40

## Índice de Tablas

Tabla 1 Resultados de Juicio Experto .....	14
Tabla 2 Prueba de normalidad .....	15
Tabla 3 Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman. ...	16
Tabla 4 Resultado de las Frecuencias de la motivación laboral.....	17
Tabla 5 Resultado de las frecuencias de las dimensiones de la motivación laboral .....	18
Tabla 6 Resultado de las frecuencias del desempeño laboral .....	19
Tabla 7 Resultado de las frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral .....	20
Tabla 8 Correlación entre la motivación laboral y desempeño laboral .....	21
Tabla 9 Correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión productividad .....	22
Tabla 10 Correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo.....	23
Tabla 11 Correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso laboral .....	24

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Distribución porcentual de la Motivación Laboral (Agrupada) .....	17
Figura 2 Distribución porcentual de las dimensiones de la motivación (Agrupada) .....	18
Figura 3 Distribución porcentual del Desempeño Laboral (Agrupada) .....	19
Figura 4 Distribución porcentual de las dimensiones del desempeño laboral (Agrupada) .....	20

## Resumen

El presente trabajo se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. Para lo cual se planteó una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativa, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Se trabajó con una muestra de 30 trabajadores que pertenecen a la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y se elaboró para cada variable un cuestionario. Para la variable motivación laboral el cuestionario obtuvo un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,903. Para la variable desempeño laboral el cuestionario obtuvo un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,866. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos. El principal resultado obtenido fue que se comprobó que la motivación si tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

Palabras Clave: motivación, desempeño laboral, productividad

## Abstract

The present work was carried out in order to determine the relationship between motivation and job performance in the employees of the company Spectrum Ingenieros S.A.C. during the Covid-19 pandemic in the Pueblo Libre district in 2021. For which an applied-type investigation was proposed, with a quantitative approach, a non-experimental design and a correlational level. We worked with a sample of 30 workers belonging to the company Spectrum Ingenieros S.A.C. For variable work motivation, the questionnaire obtained a Cronbach's alpha level of reliability of 0.903. For the job performance variable, the questionnaire obtained a Cronbach's alpha level of reliability of 0.866. The instruments were validated by expert judgment. The main result obtained was that it was found that motivation does have a significant relationship with work performance in the employees of the company Spectrum Ingenieros S.A.C. during the Covid-19 pandemic in the Pueblo Libre district in 2021.

Keywords: motivation, job performance, productivity



## I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un tema de investigación que ha trascendido al pasar de los años, lo que conlleva a orientarse y examinar sus resultados positivos y negativos que influyen en el comportamiento del trabajador en las organizaciones. Actualmente la pandemia Covid-19 ha ocasionado una crisis económica a nivel mundial debido a ello las organizaciones han tenido la necesidad de implementar nuevas formas de realizar sus actividades con el objetivo de mantener la productividad y preservar el buen desempeño de sus colaboradores.

La motivación a nivel internacional sigue siendo un tema de estudio y preocupación ya que en muchos países existen bajos índices de motivación. En España, se calcula que el 40% de los trabajadores no se siente completamente motivados en su vida laboral y por ende tienen planeado abandonar su trabajo a pesar de no tener otras ofertas laborales, debido a ello los especialistas recomiendan reforzar las relaciones laborales y el clima laboral (ABC Economía, 2019). Dado el contexto internacional podemos resaltar que la motivación es lo fundamental en las organizaciones, ya que gracias a ello los trabajadores alcanzan un comportamiento adecuado para realizar sus funciones laborales, y con ello ayudar a las empresas a conseguir sus metas trazadas a corto y largo plazo (Osorio et al., 2016).

En el Perú, en un estudio realizado en el 2021 se identificó que el 73% de trabajadores quiere renunciar o cambiar de empleo, pese a la crisis económica ocasionada por la pandemia, señalando como principales motivos el estrés laboral, mal clima laboral y salarios bajos, demostrando un bajo índice de motivación, lo cual repercute en la alta rotación de personal y baja productividad (El Comercio, 2021). Debido a la crisis sanitaria, diversas empresas han descuidado la motivación de sus colaboradores y por ende dejado de aplicar estrategias que ayuden a mantener un buen ambiente laboral. Es importante para las organizaciones que su personal se encuentre debidamente motivado, por lo cual se debe examinar los elementos que afectan a la motivación del colaborador, teniendo en cuenta que la motivación está determinada por

aspectos emocionales, los cuales pueden cambiar de manera imprevisible según el estado de ánimo del colaborador, en consecuencia, es necesario que las estrategias organizacionales se deban efectuar teniendo en cuenta estos aspectos (Revuelto, 2018).

La empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. es una empresa del sector privado cuyo rubro es la importación y comercialización de insumos, repuestos, accesorios y equipos médicos, la cual opera desde febrero del 2002, en un local ubicado en el distrito de Pueblo Libre (Jr. Gregorio Paredes N° 220 – Pueblo Libre). Este local es usado como área administrativa, almacén y área técnica de posventa. En la actualidad, la empresa cuenta con una planilla de 34 personas: un 40% está asignada a la Gerencia Comercial; un 35 %, a la Gerencia de Operaciones y 25% a la Gerencia Técnica.

En la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. – Pueblo Libre, se han identificado situaciones que afectan el desempeño laboral, esto originado por la falta de motivación laboral, debido a diferentes causas como la falta de liderazgo, un clima laboral poco favorable, salarios bajos, entre otros. Asimismo, los colaboradores sienten que su esfuerzo no recibe el reconocimiento adecuado y no obtienen crecimiento laboral (ascensos, mayores remuneraciones, etc.), así como también sienten fatiga o recarga laboral, esto debido a la incorrecta distribución de las diversas funciones que se les asigna dentro de la organización. Todo ello lleva a que el rendimiento laboral se vea afectado por diferentes motivos en cada trabajador.

El problema general de nuestra investigación es: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021?. Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el

distrito de Pueblo Libre en el año 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021?.

El fundamento de nuestra investigación tiene como referencia la estimación que tiene la motivación laboral, que refiere en dar a reconocer las causas de la conducta del colaborador enfocado en su rol en base a la organización lo cual se da a través de la estimulación a los trabajadores con el objetivo de conseguir un óptimo rendimiento laboral, y obtener la satisfacción del cumplimiento de las metas en la institución. Esto permitirá obtener colaboradores satisfechos y motivados, cuya capacidad fomentará y transmitirá entusiasmo a sus compañeros de trabajo y así brindará una mejor atención y servicios a los clientes, en consecuencia, el trabajador tendrá un mejor desempeño, volviéndose más productivo para la empresa, ayudando a cumplir eficientemente con los objetivos organizacionales.

El presente trabajo tiene un beneficio metodológico ya que en sus futuras investigaciones se podrán utilizar metodologías compatibles de tal manera que se posibilitarán análisis conjuntos y comparaciones entre periodos temporales concretos y evaluaciones.

El objetivo general de este trabajo es: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. Los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa

Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

La hipótesis general: La motivación laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. Hipótesis específicas: La motivación laboral tiene relación significativa con la productividad en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. La motivación laboral tiene relación significativa con el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. La motivación laboral tiene relación significativa con el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 - en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Presentamos los trabajos previos para reforzar nuestra investigación. Primero las antecedentes a nivel internacional:

Ramírez y Nazar (2019) realizaron una investigación que tenía como finalidad hallar la conexión entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. La metodología de su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el diseño utilizado fue no experimental de corte transversal. La muestra fue establecida por 197 personas. Los resultados obtenidos explicaron que los factores motivadores si están relacionados con el desempeño laboral, de los cuales destaca el factor de diseño del trabajo denominado autonomía. Asimismo, se pudo concluir, que los factores motivadores se relacionan directamente con las dimensiones del desempeño, principalmente en las dimensiones de diseño contextual, adaptativo y proactivo, y en menos significativo en la dimensión de desempeño de tareas.

Mora y Mariscal (2019) realizaron un estudio el cual tenía como fin encontrar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Para lo cual se realizó un estudio cuantitativo mediante un análisis de correlaciones para comprobar la dependencia que existía entre las variables, con la investigación se comprobó que, si existía coherencia entre la variable satisfacción laboral y la variable desempeño laboral. Luego del análisis se brindaron estrategias para mantener un óptimo desempeño laboral. Del siguiente estudio se pudo concluir que la motivación es el estímulo para que los trabajadores cumplan con los objetivos de la organización.

También presentamos antecedentes a nivel nacional:

Granados (2020), llevo a cabo un estudio cuyo propósito era explicar la concordancia entre las variables motivación y desempeño laboral en un Hospital de EsSalud en el distrito de Virú., para lo cual realizó un planteó un estudio cuantitativo descriptivo de nivel correlacional y de diseño transversal, para lo cual aplicó encuestas a una muestra conformada por 58 trabajadores. Se obtuvieron

como resultados (Spearman  $R = ,905$  Sig.  $0,000$ ), con la validación se pudo deducir que la variable motivación si tiene una relación significativa con la variable desempeño, en un nivel alto moderado.

Quispe (2018), realizó un estudio cuyo propósito era encontrar la conexión en base las variables motivación y desempeño laboral en el Hospital II EsSalud en el distrito de Huancavelica, para lo cual realizó un planteó un estudio cuantitativo descriptivo de nivel correlacional y de diseño transversal, para lo cual aplicó encuestas a una muestra conformada por 55 trabajadores. Se obtuvieron como resultados (Spearman  $R = 0.703$ , Sig.  $0,000$ ), con lo cual se concluye que ambas variables tienen una relación significativa.

Ignacio (2020), ejecuto un análisis cuyo objetivo era estudiar la relación entre las variables motivación y productividad en la Universidad San Pedro en la ciudad de Chimbote en el año 2019, para lo cual planteó un estudio mixto, el diseño fue no experimental de nivel correlacional, el cual tuvo una muestra de 176 trabajadores del área administrativa. Para recoger la información se utilizaron múltiples instrumentos, como el cuestionario, la guía de entrevista y la guía de observación. Se alcanzo los resultados mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = 0.655$ ;  $p = 0.000$ ), con lo cual se concluye que las variables motivación y productividad tienen una relación significativa.

Carrasco (2018), realizó un estudio con el fin de hallar la enlazar entre las variables motivación y trabajo en equipo en la Universidad Alas Peruanas en el distrito de Pueblo Libre en el año 2018. La metodología empleada para el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental transversal. La muestra utilizada fue de 72 trabajadores. El procedimiento e instrumentos utilizados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. Los resultados obtenidos fueron ( $r = 0,772$ ;  $p = 0.000$ ), con lo cual se concluyó que las variables motivación y trabajo en equipo tienen una relación significativa con un nivel de correlación positivo moderado.

Yupanqui (2020), realizó una investigación con el objetivo de validar si existe una conexión entre las variables motivación y compromiso organizacional

en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud, para lo cual planteó un estudio cuantitativo, no experimental de nivel correlacional. Para su investigación utilizó una muestra de 20 personas. El informe se realizó mediante la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvieron los resultados mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = 0.863$ ;  $p = 0.000$ ), con lo cual se concluye que las variables motivación y compromiso organizacional tienen una relación significativa.

Abad (2021), realizó una investigación con el propósito de encontrar si la variable motivación tiene una conexión con la variable desempeño laboral en los colaboradores de un centro materno infantil del distrito de Lima. Para el estudio se usó el enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental de nivel correlacional. Se obtuvieron los resultados mediante una muestra de 95 personas. Para sustentar la técnica usada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvieron los resultados mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = 0.602$ ;  $p = 0.000$ ), con lo cual se concluye que las variables motivación si tiene una relación significativa con la variable desempeño laboral.

Abt (20018), realizó un estudio cuyo propósito era encontrar la coherencia entre las variables motivación y desempeño laboral en una institución pública. La metodología empleada para su informe tuvo un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental a nivel correlacional. La muestra utilizada fue de 80 personas. Para recolectar los datos la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvieron los resultados mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = 0.900$ ;  $p = 0.000$ ), con lo cual se concluye que las variables motivación y desempeño laboral tienen una relación significativa alta.

Luego de presentar los trabajos previos, realizamos las definiciones de las variables, para la primera variable:

La motivación es el deseo del trabajador para ayudar a cumplir los objetivos organizaciones y está relacionado con la necesidad de lograr una meta

o deseo personal. Indican también que la motivación es la competencia que tiene la organización para influir en los colaboradores para desempeñar sus labores adecuadamente. En resumen, podemos mencionar que la motivación es la fuerza que ayuda al comportamiento para aumentar las ganas de alcanzar a los objetivos de la institución (Marin y Placencia, 2017).

Para Bohórquez et al. (2020) la motivación del trabajador contribuye de manera positiva a su desempeño en el trabajo, por otro lado, menciona que la motivación se ve sujeta a cuestiones emocionales internas y externas al colaborador, situaciones que sin duda ponen en estados críticos que dificultan el desempeño de cada individuo. Ello conlleva que en algunas situaciones su rendimiento laboral se vea afectado, y en contraste, actúa de manera positiva en el comportamiento de cada individuo.

Para Peña y Villón (2018), en el contexto laboral, la motivación es el efecto de la relación entre la persona y la organización, el cual le proporciona al trabajador las herramientas necesarias en forma de estímulo que le permita cumplir sus funciones de manera eficiente y por ende le ayude a alcanzar una completa satisfacción a nivel personal y profesional.

Sobre las dimensiones para la primera variable motivación laboral podemos mencionar:

Para McClelland los seres humanos tienen el afán de cumplir con tres necesidades fundamentales. Necesidad o motivador de afiliación: Es todo aquello que conduce a las personas al crecimiento de las relaciones de sinceridad y satisfacción con el resto de su entorno. Toda persona necesita conformar parte de un grupo y a su vez sentir el apoyo y la estimación de su persona con su ambiente laboral haciendo de este un ambiente agradable. Necesidad o motivador de logro: Es la iniciativa que conduce a las personas para actuar con el objetivo de lograr un mayor logro en las diferentes áreas a las que se dedican. Necesidad o motivador de poder: Es el afán de dominar a su entorno y a los demás, con la finalidad de ganar autoridad para que con este se pueda cambiar situaciones a favor de este. Pueden realizarse en dos tipos socializado



o personal. El personal aumenta cuando el individuo trata de influenciar a las personas con la finalidad de poder conseguir una rentabilidad para la empresa o para el entorno en el que este se encuentre (Rodríguez G., 2017).

Entre las teorías que sostienen la variable motivación laboral tenemos:

La teoría de Maslow, manifiesta que toda persona posee cinco necesidades primarias que se deben cumplir para lograr su total satisfacción, estas necesidades son: Necesidades vitales (dormir, comer, respirar, beber), necesidades de confianza (moral, seguridad de salud, familiar, estabilidad laboral), necesidades de adopción (intimidad sexual, sentimiento de afecto, amor y amistad), necesidades de gratitud (respeto, logro, confianza, éxito) y necesidades de autorrealización (falta de prejuicios, moralidad, creatividad) (Estrada, 2018).

La teoría de Herzberg, la cual menciona que el bienestar del empleado está relacionado con factores higiénicos y factores motivadores. Los factores higiénicos son aquellos superficiales a la actividad que se ejecuta dentro de la organización como las condiciones de trabajo, relaciones personales, entre otros. Por otro lado, los factores motivadores es un conjunto de nexos directos con la realización directa de su trabajo como los estímulos positivos, reconocimientos e incentivos, entre otros. Por lo tanto, se puede concluir que no debe existir deficiencias en el ambiente laboral para poder realizar un buen desempeño, así como también se debe brindar a los trabajadores oportunidades de elementos motivacionales a través de reconocimiento y logros (Rodríguez G., 2017).

Sobre los tipos de la motivación, la motivación extrínsecos o motivación externa, incluyen los factores están en conexión con el ambiente y la relación que el individuo cuenta con su entorno, estos implican sentimientos relacionados con el deseo de cubrir las necesidades personales y buscar el reconcomiendo del desarrollo laboral. Por otro lado, la motivación intrínseca o también llamada motivación interna es la conexión de los sentimientos positivos que el trabajador adquiere en su entorno laboral, como reconocimientos respecto a las

responsabilidades que le corresponde a este de manera que la empresa sea la que se encargue de este sentimiento (Estrada, 2018).

Implementar estrategias para aumentar la motivación es primordial en las organizaciones, como el uso de recompensas, es cual es un instrumento elemental para direccionar la motivación en los colaboradores, realizando la compensación organizacional a través de dispositivos formales e informales por las que se determina, aprecia y retribuye el desempeño de un colaborador, es así que las retribuciones en concreto con el desempeño genera un impacto para así mejorar el desempeño y la motivación existente (Huicapi, Castro, y Jácome, 2017).

Para la segunda variable:

Para Rodríguez y Lechuga (2019) el desempeño laboral es la forma de actuar del trabajador frente a sus funciones las cuáles ayudan a definir el éxito en una empresa logrando sus metas y objetivos a nivel organizacional e individual.

Penachi (2019) indica que mediante el desempeño laboral el colaborador puede exponer sus capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, valores, y de esta manera participe activamente en el cumplimiento de los objetivos empresariales. Ayuda también a que los gerentes pueden asignar las actividades correctamente a cada empleado y pueda implementar estrategias para mantener al personal satisfecho y obtener un mejor rendimiento en sus labores.

Por otro lado, Riera et al. (2020) indican que el desempeño laboral está determinado por factores que incluyen el comportamiento humano, como la iniciativa, la cooperación, la responsabilidad, la confidencialidad, el orden, la asertividad, la presentación personal, la atención, la creatividad y la capacidad para realizar el trabajo. Así también como factores operativos como habilidades, destrezas, conocimientos, calidad, precisión, trabajo en equipo y liderazgo.

Según Chiavenato (2017) citado por Boada (2019) indican que es fundamental medir el desempeño del personal mediante evaluaciones, ya que estas son una valoración del trabajador, y representa una herramienta indispensable para la gerencia y permiten encontrar obstáculos que dificulten la integración del trabajador con la empresa o con la actividad que realizan dentro de la organización. En ese sentido, las organizaciones podrán entender mejor a los colaboradores y en virtud de ello, tomar decisiones en cuanto a la gestión de los recursos humanos.

Por otro lado, el Modelo teórico de Campbell señala los principales factores que sirven como mecanismo para cuantificar el rendimiento de los empleados el cual está relacionado con el cumplimiento de los objetivos. Entre los cuales podemos mencionar, eficacia, cooperación en equipo, el vínculo social, comunicación, destrezas del trabajador, instrucción de personal y captación de clientes, entre otros. Debido a ello podemos agrupar los principales factores planteados por el autor para determinar las dimensiones de nuestra variable (Bautista et al., 2020)

Primera dimensión: La productividad se define como el cumplimiento de los objetivos laborales en relación al uso de elementos como capital humano, herramientas y tiempo (Rodríguez, Segura, Elizondo, Moreno, y Montalvo, 2020).

Segunda dimensión: El trabajo en equipo se define como la labor que realiza un grupo de personas las cuales comparten un objetivo en común. (García et al., 2016)

Tercera dimensión: El compromiso laboral se define como el nivel con el que el trabajador se identifica con la organización, en consecuencia, el colaborador pone mayor empeño en realizar sus funciones y muestra fidelidad hacia la empresa (Salazar, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente trabajo el tipo de investigación fue de tipo aplicada, ya que se busca información con el objetivo de encontrar solución a problemas o situaciones de la sociedad (Pimienta y De La orden , 2017).

El enfoque de investigación utilizado fue cuantitativo, ya que el objetivo era analizar e interpretar datos mediante instrumentos cuantificables, como encuestas, para así comprobar la hipótesis planteada (Pimienta y De La orden , 2017).

Para la investigación el diseño fue no experimental, nivel correlacional, ya que buscamos encontrar si la variable motivación tiene relación con la variable desempeño laboral, sin manipular los datos obtenidos (Pimienta y De La orden , 2017)

#### 3.2. Variable y operacionalización

Para la investigación se analizaron las siguientes variables:

Variable 1: Motivación laboral.

Variable 2: Desempeño Laboral.

La tabla de operacionalización se encuentra en Anexo 1.

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

La población se limita como el conjunto de elementos que se adquiere por parte de la investigación en la cual se aplicará un análisis para extraer una conclusión (Hernández et al., 2014)

Para el presente trabajo de investigación, la población objeto de este estudio estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. En la población no se tomó en cuenta a los cuatro (04) gerentes de la empresa.

El tamaño de la muestra fue el total de la población, es decir 30 trabajadores, debido a que el número de elementos que conforma la población fue manejable, y para obtener resultados más confiables.

#### 3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Las técnicas son procedimiento que ayudaran al investigador a recaudar información para comprobar o concluir el problema propuesto. (Pimienta y De La orden , 2017). Para el presente trabajo la técnica que se utilizó fue la encuesta.

Respecto al instrumento de investigación, se utilizó el cuestionario, el cual es un instrumento esencial para recoger los datos, que consiste en un grupo de preguntas referidas al tema de investigación (Torres et al., 2019)

Se elaboraron dos cuestionarios, uno para cada variable. El primer cuestionario para la variable motivación laboral contiene 12 ítem. El segundo cuestionario para la variable desempeño laboral también cuenta con 12 ítem. Los cuestionarios se encuentran en el anexo 3.

La validación del contenido de cada instrumento se realizó a través de juicio de expertos. Las validaciones de ambos instrumentos se encuentran en el Anexo .4.1

*Tabla 1*  
*Resultados de Juicio Experto*

Grado	Juez experto	Resultado
Mg.	Víctor Hugo Fernández Bedoya	Aplicable
Dr.	Ernesto Mayorga Sánchez	Aplicable
Mg.	Victor Fabian Romero Escalante	Aplicable
Mg.	Juliana Cristina Alvarez Rodríguez	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Para cuantificar la confiabilidad de cada instrumento se realizó el Alfa de Cronbach, siendo la muestra piloto 10 trabajadores de la empresa Spectrum Ingenieros SAC, se obtuvo un resultado para la primera variable de 0.903 indicando que es confiable, y para la segunda variable se obtuvo un resultado de 0.866 indicando que es confiable. El análisis de confiabilidad se encuentra en el Anexo 4.3.

### 3.5. Procedimientos

Luego de analizar las diferentes áreas de la empresa, se solicitó el permiso respectivo al Gerente General para poder realizar, la toma de datos, investigación y aplicación de las encuestas en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C., teniendo como compromiso manejar los datos que recopilamos de manera responsable y utilizar solo la información que necesitamos para la investigación.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

#### Análisis descriptivo

Después de aplicar encuestas en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C., utilizamos los programas SPSS V25 y Excel, donde se procesaron los datos obtenidos para brindar información detallada y confiable para la presente investigación. Para el estudio descriptivo se hallaron las frecuencias y porcentajes de las variables y sus respectivas dimensiones para conocer sus

niveles. Se utilizaron tablas y gráficos para interpretar cada uno de los resultados.

## Análisis inferencial

### Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial primero se aplicó la prueba de normalidad para comprobar si los datos presentan una distribución normal, para lo cual tomamos en cuenta el método numérico de Shapiro-Wilk ya que la muestra es menor a 50. Debemos tener en cuenta el valor de Sig., si es mayor a 0.05, lo cual indica que los datos procesados están distribuidos con normalidad, por el contrario, si el valor de Sig. es menor a 0.05 indica que los datos no están distribuidos con normalidad.

En la tabla 2 podemos observar la prueba de normalidad para las variables y las dimensiones de la variable desempeño laboral. La mayoría de los valores de Sig. obtenidos son menores a 0.05, lo cual significa que los datos procesados no siguen una distribución normal, por lo tanto, se utilizó el estadístico de Correlación de Spearman (Rho) para comprobar la hipótesis general.

**Tabla 2**  
**Prueba de normalidad**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,164	30	,038	,930	30	,048
Desempeño Laboral	,173	30	,023	,947	30	,137
Productividad	,146	30	,100	,904	30	,010
Trabajo en equipo	,178	30	,016	,915	30	,020
Compromiso Laboral	,150	30	,084	,923	30	,032

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota. Extraído de resultados SPSS 25*

## Tabla de interpretación

Para interpretar los valores obtenidos e identificar el nivel de correlación utilizamos los datos de la tabla 3.

*Tabla 3*  
*Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.*

Intervalo	Correlación
(- 0.91, -1)	Relación negativa perfecta
(- 0.76, - 0.9)	Relación negativa muy fuerte
(- 0.51, -0.75)	Relación negativa considerable.
(- 0.26, - 0.5)	Relación negativa media.
(- 0.11, - 0.25)	Relación negativa débil.
(- 0.24, - 0.10)	Relación negativa muy débil
0	No existe relación entre las variables
(0.01, 0.10)	Relación positiva muy débil.
(0.11, 0.25)	Relación positiva débil.
(0.26, 0.50)	Relación positiva media.
(0.51, 0.75)	Relación positiva considerable.
(0.76, 0.90)	Relación positiva muy fuerte
(0.91, 1.00)	Relación positiva perfecta

(Hernández et al., 2014).

### 3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación que se realizó en la empresa Spectrum Ingenieros SAC se respetaron las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes empleadas y asesoradas; en conclusión, se puede afirmar, de que todo el proyecto no ha sido plagiado ni total ni parcialmente. Para esta investigación, se solicitaron los permisos a los gerentes de la empresa, para que se nos brinde las facilidades del caso y poder aplicar nuestro instrumento de investigación y de esta manera realizar las encuestas a sus colaboradores.



## IV. RESULTADOS

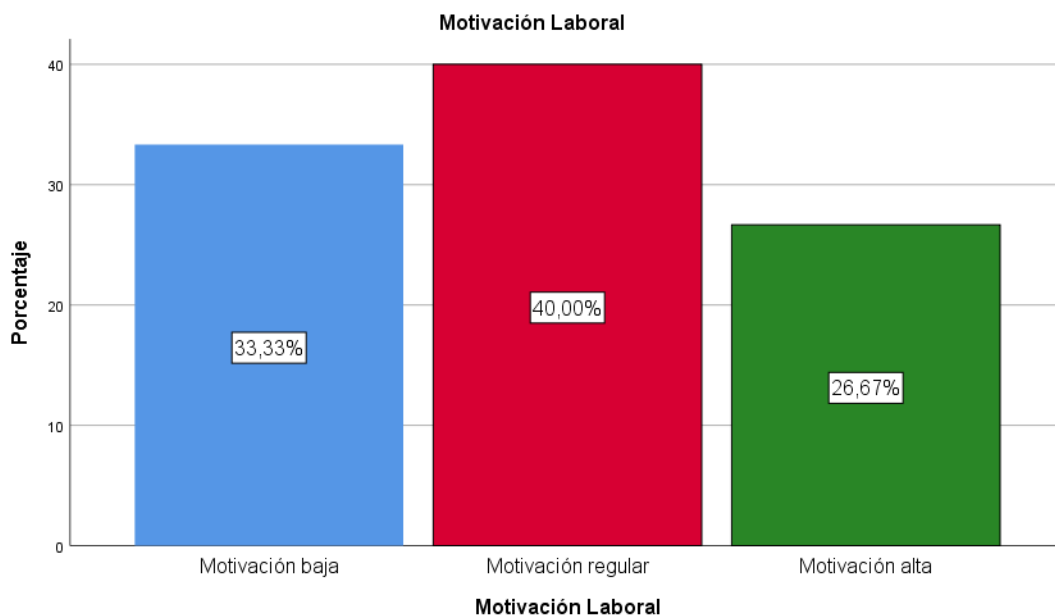
### Análisis descriptivo

*Tabla 4*  
*Resultado de las Frecuencias de la motivación laboral*

<i>Motivación Laboral</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Motivación baja	10	33,3	33,3	33,3
	Motivación regular	12	40,0	40,0	73,3
	Motivación alta	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota. Extraído de los resultados SPSS 25*

*Figura 1*  
*Distribución porcentual de la Motivación Laboral (Agrupada)*



*Nota. Extraído de resultados SPSS 25*

Interpretación: Revisando los resultados que se reflejan en la tabla 4 y figura 1 podemos señalar que: El 26.67% del total de trabajadores indicaron que la motivación en la empresa es alta, por otro lado, el 40% de trabajadores indicaron que la motivación en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores indicaron que la motivación es baja.

Tabla 5

Resultado de las frecuencias de las dimensiones de la motivación laboral

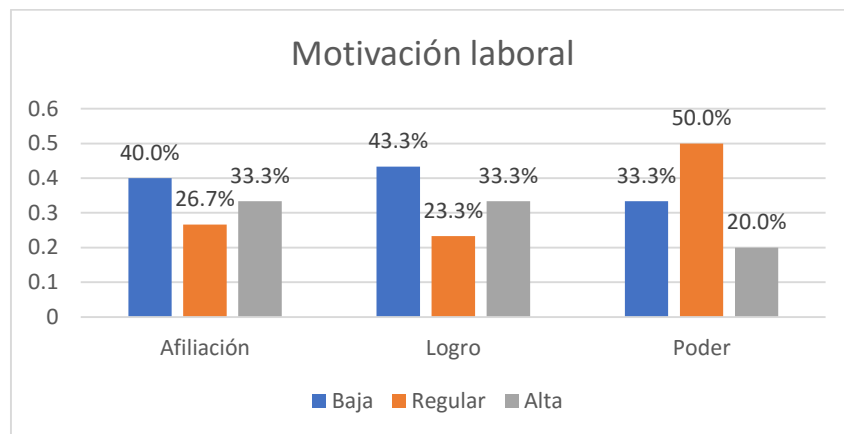
Motivación Laboral

		Afiliación		Logro		Poder	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	12	40,0	13	43,3	10	33,3
	Regular	8	26,7	7	23,3	15	50,0
	Alta	10	33,3	10	33,3	5	16,7
	Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Nota. Extraído de los resultados SPSS 25

Figura 2

Distribución porcentual de las dimensiones de la motivación (Agrupada)



Fuente: Elaboración propia

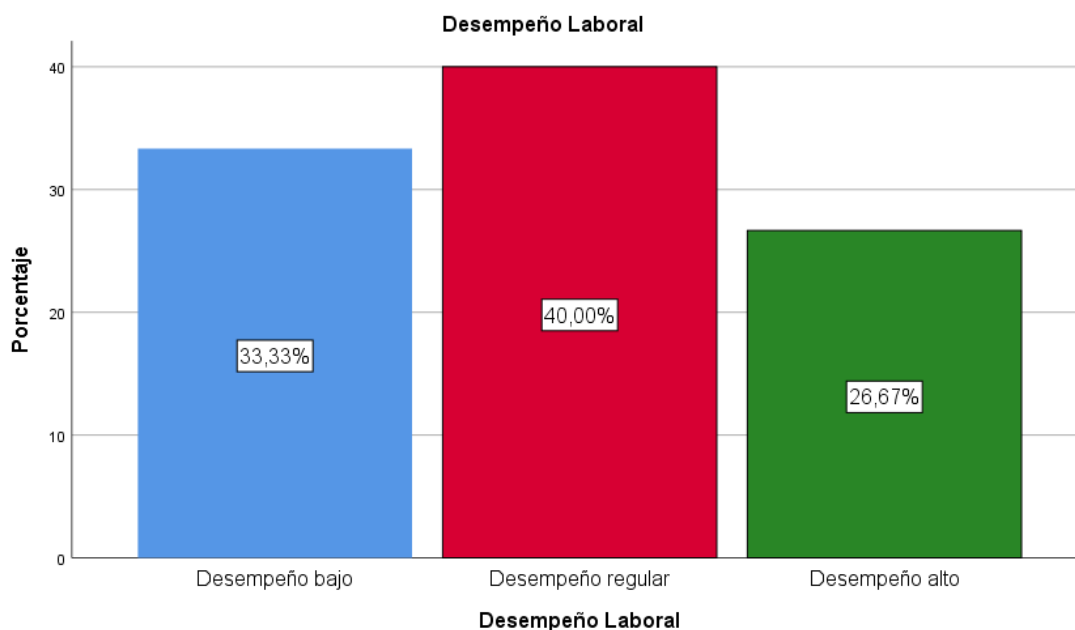
Interpretación: Revisando los resultados reflejados en la tabla 5 y figura 2 podemos señalar que: Para la dimensión afiliación; el 40,0% del total de trabajadores indicaron que la afiliación en la empresa es alta, por otro lado, el 26,7% del total de trabajadores indicaron que la afiliación en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores indicaron que la afiliación es baja. Para la dimensión logro; el 43,3% del total de trabajadores indicaron que el logro en la empresa es alto, por otro lado, el 23,3% del total de trabajadores indicaron que el logro en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores indicaron que el logro es bajo. Para la dimensión poder; el 33,3% del total de trabajadores indicaron que el poder en la empresa es alto, por otro lado, el 50 % del total de trabajadores indicaron que el poder en la empresa es regular y por último el 16.7% de los trabajadores indicaron que el poder es bajo.

**Tabla 6**  
**Resultado de las frecuencias del desempeño laboral**

<i>Desempeño Laboral</i>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desempeño bajo	10	33,3	33,3	33,3
	Desempeño regular	12	40,0	40,0	73,3
	Desempeño alto	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota. Extraído de resultados SPSS 25*

**Figura 3**  
**Distribución porcentual del Desempeño Laboral (Agrupada)**



*Nota. Extraído de resultados SPSS 25*

Interpretación: Revisando los resultados reflejados en la tabla 6 y figura 3 cabe recalcar que: El 26.67% del total de colaboradores indicaron que el desempeño laboral en la empresa es alto, por otro lado, el 40% del total de trabajadores manifestaron que el desempeño laboral en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral es bajo.

**Tabla 7**

**Resultado de las frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral**

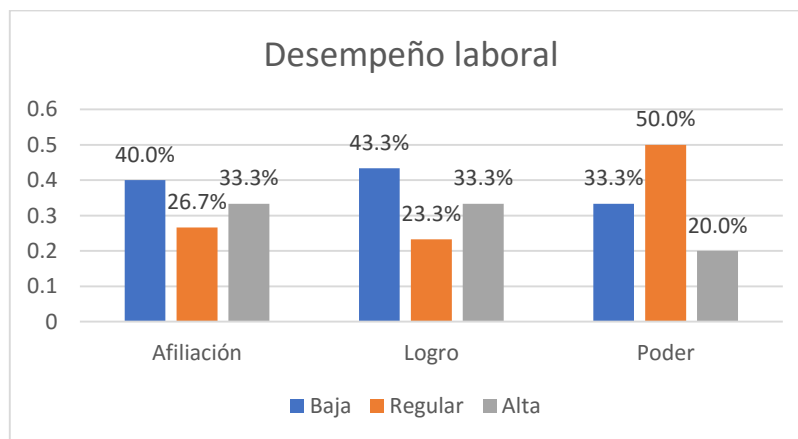
*Desempeño Laboral*

		Productividad		Trabajo en equipo		Compromiso laboral	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	33,3	15	50,0	10	33,3
	Regular	10	33,3	5	16,7	14	46,7
	Alto	10	33,3	10	33,3	6	20,0
	Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0

*Nota. Extraído de resultados SPSS 25*

**Figura 4**

**Distribución porcentual de las dimensiones del desempeño laboral (Agrupada)**



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Revisando los resultados reflejados en la tabla 7 y figura 4 podemos señalar que: Para la dimensión productividad; el 33,3% del total de trabajadores indican que la productividad en la empresa es alta, el 33,3% indicaron que la productividad en la empresa es regular y por último el 33.33% indicaron que la productividad es baja. Para la dimensión trabajo en equipo; el 50 % del total de trabajadores indicaron que el trabajo en equipo en la empresa es alto, por otro lado, el 16,7% indicaron que el trabajo en equipo en la empresa es regular y por último el 33.33% indicaron que el trabajo en equipo es bajo. Para la dimensión compromiso laboral; el 33,3% del total de trabajadores indicaron que el compromiso laboral en la empresa es alto, el 46,7 % indicaron que el compromiso laboral en la empresa es regular y por último el 20% indicaron que el compromiso laboral es bajo.

## Análisis inferencial

### Hipótesis general

H0: La motivación laboral no tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

H1: La motivación laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

*Tabla 8*  
*Correlación entre la motivación laboral y desempeño laboral*

*Correlaciones*

			Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

*Nota. Extraído de resultados SPSS 25*

Debemos tener en cuenta el valor de p (Sig. Bilateral), si es menor o igual a 0.05, se desestima la Hipótesis nula (H0) y se admite la hipótesis alterna (H1).

Interpretación: Revisando los resultados reflejados en la tabla 8 podemos señalar que: El valor de la Sig. (bilateral) = 0.000 y tomando en cuenta la regla de decisión al ser menor a 0.05 se puede determinar que la variable motivación laboral si tiene relación significativa con la variable desempeño laboral. Asimismo, el grado de relación según la Rho de Spearman fue de 0.647 y según la tabla de interpretación (Tabla 3), podemos concluir que la correlación es positiva considerable.

## Hipótesis específica 1

Ho: La motivación laboral no tiene relación significativa con la productividad en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

H1: La motivación laboral tiene relación significativa con la productividad en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

*Tabla 9*

*Correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión productividad*

		<i>Correlaciones</i>		
			Motivación Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

*Nota. Extraído de los resultados SPSS 25*

Debemos tener en cuenta el valor de p (Sig. Bilateral), si es menor o igual a 0.05, se desestima la Hipótesis nula (H0) y se admite la hipótesis alterna (H1).

Interpretación: Revisando los resultados reflejados en la tabla 9 podemos señalar que: El valor de la Sig. (bilateral) fue de 0.001 y tomando en cuenta la regla de decisión al ser menor a 0.05 se puede determinar que la variable motivación laboral si tiene relación positiva con la dimensión productividad. Asimismo, el grado de relación según la Rho de Spearman fue de 0.571 y según la tabla 3 de interpretación, podemos concluir que la correlación es positiva considerable.

## Hipótesis específica 2

Ho: La motivación laboral no tiene relación significativa con el trabajo en equipo en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

H1: La motivación laboral tiene relación significativa con el trabajo en equipo en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

*Tabla 10*  
*Correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo*

<i>Correlaciones</i>			Motivación Laboral	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

*Nota. Extraído de resultados SPSS 25*

Debemos tener en cuenta el valor de p (Sig. Bilateral), si es menor o igual a 0.05, se desestima la Hipótesis nula (H0) y se admite la hipótesis alterna (H1).

Interpretación: Revisando los resultados reflejados en la tabla 10 podemos señalar que: El valor de la Sig. (bilateral) fue de 0.000 y tomando en cuenta la regla de decisión al ser menor a 0.05 se puede determinar que la variable motivación laboral si tiene relación positiva con la dimensión trabajo en equipo. Asimismo, el grado de relación según la Rho de Spearman fue de 0.734 y según la tabla 3 de interpretación, podemos concluir que la correlación es positiva considerable.

### Hipótesis específica 3

Ho: La motivación laboral no tiene relación significativa con el compromiso laboral en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

H1: La motivación laboral tiene relación significativa con el compromiso laboral en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.

*Tabla 11*  
*Correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso laboral*

*Correlaciones*

			Motivación Laboral	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

*Nota. Extraído de resultados SPSS 25*

Debemos tener en cuenta el valor de p (Sig. Bilateral), si es menor o igual a 0.05, se desestima la Hipótesis nula (H0) y se admite la hipótesis alterna (H1).

Interpretación: Revisando los resultados relejados en la tabla 11 podemos señalar que: El valor de la Sig. (bilateral) fue de 0.002 y tomando en cuenta la regla de decisión al ser menor a 0.05 se puede determinar que la variable motivación laboral si tiene relación positiva con la dimensión compromiso laboral. Asimismo, el grado de relación según la Rho de Spearman fue de 0.546 y según la tabla 3 de interpretación, podemos concluir que la correlación es positiva considerable.



## V. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación se basó con el fin de validar si la variable motivación laboral tiene conexión relevante con la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. a lo largo de la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. La metodología empleada para la investigación fue de tipo aplicada, el tipo de enfoque fue cuantitativo, el diseño fue no experimental y de nivel correlacional. Se aplicaron 2 cuestionarios a 30 trabajadores que pertenecen a la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. para la recolección y análisis de los datos. Cada instrumento estuvo conformado por 12 ítem, para corroborar la confiabilidad se efectuó una prueba piloto a 10 trabajadores. en la cual se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach 0,903 para el instrumento de la motivación laboral y un Alfa de Cronbach de 0,866 para la variable desempeño laboral. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos por cuatro especialistas en la materia.

El análisis descriptivo se realizó mediante el manejo de tablas de frecuencias y porcentajes para encontrar el nivel de cada variable y sus dimensiones.

Al analizar la variable motivación laboral se encontró que, del total de personas encuestadas, el 26.67% del total de trabajadores indicaron que la motivación en la empresa es alta, por otro lado, el 40% del total de trabajadores indicaron que la motivación en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores indicaron que la motivación es baja. Asimismo, referente a las dimensiones, para la dimensión afiliación; el 40,0% del total de trabajadores indicaron que la afiliación en la empresa es alta, por otro lado, el 26,7% del total de trabajadores indicaron que la afiliación en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores indicaron que la afiliación es baja. Para la dimensión logro; el 43,3% del total de trabajadores indicaron que el logro en la empresa es alto, por otro lado, el 23,3% del total de trabajadores indicaron que el logro en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores indicaron que el logro es bajo. Para la dimensión poder; el 33,3% del total de trabajadores indicaron que el poder en la empresa es alto, por otro lado, el 50 %

del total de trabajadores indicaron que el poder en la empresa es regular y por último el 16.7% de los trabajadores indicaron que el poder es bajo. En un estudio similar planteado por Abad (2021) cuyo fin fue hallar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, se encontraron que el 10.5 % tienen un nivel de motivación baja, el 66.7% tiene un nivel de motivación regular (medio) y por último el 23.2% tiene un nivel de motivación alta, resaltando también que la motivación en la unidad de análisis se encuentra en un nivel regular (medio).

Al analizar la variable desempeño laboral se encontró que, del total de personas encuestadas El 26.67% del total de trabajadores manifestaron que el desempeño laboral en la empresa es alto, por otro lado, el 40% del total de trabajadores manifestaron que el desempeño laboral en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral es bajo. En las dimensiones que forman parte del desempeño laboral se encontró que para la dimensión productividad; el 33,3% del total de trabajadores indican que la productividad en la empresa es alta, por otro lado, el 33,3% del total de trabajadores indicaron que la productividad en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores indicaron que la productividad es baja. Para la dimensión trabajo en equipo; el 50 % del total de trabajadores indicaron que el trabajo en equipo en la empresa es alto, por otro lado, el 16,7% del total de trabajadores indicaron que el trabajo en equipo en la empresa es regular y por último el 33.33% de los trabajadores indicaron que el trabajo en equipo es bajo. Para la dimensión compromiso laboral; el 33,3% del total de trabajadores indicaron que el compromiso laboral en la empresa es alto, por otro lado, el 46,7 % del total de trabajadores indicaron que el compromiso laboral en la empresa es regular y por último el 20% de los trabajadores indicaron que el compromiso laboral es bajo. En un estudio similar planteado por Abt (20018) cuyo propósito fue encontrar la relación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral, encontrando un alto nivel de relación, asimismo se analizó el nivel de desempeño laboral y se encontró que 15 trabajadores (18.8 %) tienen un nivel de desempeño laboral bajo (inadecuado), 44 trabajadores (55 %) tiene un nivel de desempeño laboral regular (poco adecuado) y por último 21 trabajadores (26.3 %) tiene un nivel de desempeño laboral alto (adecuado), resaltando

también que el desempeño laboral en la unidad de análisis se encuentra en un nivel regular (poco adecuado).

Para el análisis inferencial se comprobaron las hipótesis sugeridas en base al coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Para la hipótesis general: La motivación laboral tiene conexión importante y significativa con el desempeño laboral en los operadores de la organización Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. Los resultados obtenidos mediante Rho de Spearman fueron de  $r=0.647$  y  $p=0,000$ , de lo cual se pudo inferir que las variables en estudio se relacionan significativamente por lo cual se admite la hipótesis alterna. Estos resultados coinciden con el estudio planteado por Granados (2020), que también halló la relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral, en el cual obtuvo como resultados mediante Rho de Spearman,  $r = 0.905$  y  $p= 0.000$ , encontrando también una relación positiva entre ambas variables, en un nivel alto moderado. Del mismo modo, Ramírez y Nazar (2019) en su trabajo de investigación el cual tenía como finalidad hallar el enlace de la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, cuyos resultados demostraron que ambas variables analizadas si se relacionan positivamente ( $r = .244$ ,  $p < .01$ ). Por su parte Mora y Mariscal (2019) quienes realizaron un trabajo similar para hallar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, determinaron que las variables también se relacionan positivamente ( $r= 0.837899$ ,  $p = 0.0007$ ). De igual manera Quispe (2018) en su análisis de investigación para encontrar la relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral determinó que ambas variables se relacionan significativamente ( $r= 0.703$ , Sig. 0,000).

Para la hipótesis específica 1: La motivación laboral tiene enlace significativo con la productividad en los trabajadores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. a lo largo de la pandemia Covid-19 - Pueblo Libre, 2021. En consecuencia, obtuvimos mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman fueron de  $r=0.571$  y  $p=0,001$ , en conclusión, hallamos que las variables en la investigación se relacionan positivamente por lo cual se admite la

hipótesis alterna. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Ignacio (2020), que tenía también como objetivo encontrar la relación entre las variables motivación y productividad en los trabajadores del área administrativa de la Universidad San Pedro en el distrito de Chimbote en el año 2019, en el cual obtuvo como resultados mediante Rho de Spearman,  $r= 0.655$  y  $p= 0.000$ , encontrando que la variable motivación si tiene una conexión positiva con la variable productividad.

Para la hipótesis específica 2: La motivación laboral tiene un enlace considerable con el trabajo en equipo en los dependientes de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C en el transcurso de la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman fueron de  $r=0.734$  y  $p=0,000$ , de lo cual se pudo inferir que las variables en estudio se relacionan positivamente por lo cual se admite la hipótesis alterna. Los resultados obtenidos concuerdan con el estudio planteado por Carrasco (2018), que tenía como objetivo encontrar si existe relación entre las variables motivación laboral y trabajo en equipo, en el cual obtuvo como resultados mediante Rho de Spearman,  $r= 0.772$ , y  $p= 0.000$ , encontrando también que existe una relación positiva entre ambas variables en un nivel de correlación positiva moderada.

Para la hipótesis específica 3: La motivación laboral tiene relación significativa con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. desde la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman fueron de  $r=0.546$  y  $p=0,002$ , de lo cual se pudo concluir que las variables en estudio se relacionan positivamente, por lo cual se admite la hipótesis alterna. Estos resultados coinciden con el estudio planteado por Yupanqui (2020), que tenía como propósito encontrar si la variable motivación laboral tiene relación con la variable compromiso organizacional, en el cual obtuvo como resultados mediante Rho de Spearman,  $r= 0.863$ , y  $p= 0.000$ , encontrando también una relación positiva entre ambas variables.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la relación de la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021 fue positiva considerable, con lo cual se pudo concluir que mientras se mantenga un alto nivel de motivación en los trabajadores, su desempeño laboral también será alto. Esto se ve evidenciado en el nivel de motivación y desempeño laboral encontrados en la empresa el cual se encuentra en un nivel medio para ambas variables, confirmando así la hipótesis planteada.
2. Se determinó que la relación de la motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021 fue positiva considerable, con lo cual se pudo concluir que mientras se mantenga un alto nivel de motivación en los trabajadores, su productividad también será alta.
3. Se determinó que la relación de la motivación laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021 fue positiva considerable, con lo cual se pudo concluir que mientras se mantenga un alto nivel de motivación en los trabajadores su desempeño de trabajo en equipo también será alto.
4. Se determinó que la relación de la motivación laboral y el compromiso laboral en los colaboradores de la en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021 fue positiva considerable, con lo cual se pudo concluir que mientras se mantenga un alto nivel de motivación en los trabajadores su compromiso laboral también será alto.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los Gerentes de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C., analizar los principales factores que afectan la motivación de los colaboradores y así poder optar por las correctas estrategias para aumentar su desempeño laboral.
2. Se recomienda a los Gerentes de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C., incluir programas de capacitación para que los colaboradores puedan reforzar sus habilidades y amplíen sus conocimientos, y de esta manera contribuir positivamente a que puedan mejorar su productividad.
3. Se recomienda a los Gerentes de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C., incluir talleres de integración para mejorar las relaciones entre compañeros y se puedan desarrollar correctamente trabajando en equipo.
4. Se recomienda a los Gerentes de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C., mantener a los colaboradores informados de las metas de la organización y mantener una comunicación abierta con ellos, reforzando de esta manera el compromiso laboral.

## REFERENCIAS

- Abad, L. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64428/Abad\\_LLN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64428/Abad_LLN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Abt, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la Contraloría General de la República 2016 (Tesis de Mestría)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14707/Abt\\_SER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14707/Abt_SER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de file:///C:/Users/SPECTRUM/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Obtenido de file:///C:/Users/SPECTRUM/Downloads/398-1812-1-PB.pdf
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Carrasco, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018 (Tesis de Doctorado)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16986/Carrasco\\_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16986/Carrasco_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Estrada, L. (2018). *Motivación y Emoción*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. Obtenido de

<https://digitk.areandina.edu.co/bhttps://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3541>

García, J., Puebla, M., Herrera, P., & Daudén, E. (2016). Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. . *Actas Dermo-Sifiliográficas*, 107(5), 400-406. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1578219016300178?token=FFC3CAF7FE5319C2F36CBB5B9A0A2BA8B706869690C1333B1C1F50EC454209685AE0FA9945B6314F2AD1607582805FCD&originRegion=us-east-1&originCreation=20211121065335>

Granados, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral entrabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados\\_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud (Tesis de Mestría)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad ESAN: [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019\\_MAGSS\\_16-1\\_03\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández , R., Fernández , C., & Baptista , M. (2014). *Capítulo 9. Recolección de datos cuantitativos*. Obtenido de Metodología de la investigación: [http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion\\_exposicion/Hern%C3%A1ndez-sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf](http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf)

Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresaria. *Ciencias Administrativas*, 3(2), 311-333. Obtenido de file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721%20(1).pdf

Ignacio, D. (2020). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019 (Tesis de*



- Doctorado*). Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46952/Ignacio\\_SCDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46952/Ignacio_SCDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Macías , E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(94), 548-567. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. Obtenido de <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/688-articulo-fichero-1669-1-10-20180211.pdf>
- Miranda , D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf)
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 7, 1-11. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Morales, O. (2016). *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos:  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5061/Morales\\_ho-Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5061/Morales_ho-Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancha, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162--176. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4462/1/1455-Texto%20del%20art%3%adculo-7963-1-10-20210112.pdf>

- Ordoñez, L. (2020). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020 (Tesis de Maestría)*.  
Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%C3%B1ez\\_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%C3%B1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Osorio, K., Arango, A., & Acosta, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35. Obtenido de  
<file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/4484-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8203-1-10-20200930.pdf>
- Paz , T. (2019). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Revista Ciencia y Educación*, 1(4), 15-26. Obtenido de  
<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. Obtenido de  
<http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2149/1/EI%20c%20lima%20organizacional%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20desde%20la%20percepci%C3%B3n%20del%20capital%20humano.pdf>
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. Obtenido de  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314/14571>
- Peña , H., & Villón , S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. Obtenido de  
[http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/159](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159)
- Pimienta, J., & De La orden , A. (2017). *Metodología de la investigación*.  
Obtenido de Repositorio Digital UASB Sede Bolivia:  
<file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Pimienta-Methodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%203ra%20ed.pdf>

- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 45-53. Obtenido de file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/2141-8993-1-PB%20(2).pdf
- Quispe, C. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35173/quispe\\_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35173/quispe_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>
- Reinoso, M., & Pérez, J. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las Pymes. *Revista Observatorio de la Economía Lationamericana*, 1-20. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.zip>
- Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. Obtenido de <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168/128>
- Riera, A., Vera, F., & Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-12. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156/2211>
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rodriguez, G. (2017). *Clima organizacional y motivación laboral en el área de atención al cliente del BCP, 2017 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de

- Repositorio de la Universidad César Vallejo:  
file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Rodriguez\_LG.pdf
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. Obtenido de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. Obtenido de [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral\\_desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral_desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soto, M. (2019). *Estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud P.P.A, 2019 (Tesis de la Maestría)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45912/Soto\\_DMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45912/Soto_DMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Toala, M., & Mogro, F. (2021). Motivación organizacional en trabajadores de una automotriz de la ciudad de Portoviejo-Ecuador. *Ciencias sociales y políticas*, 7(1), 869-882. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1745/3468>
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. 1-21. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2817/1/M%c3%a9todos%20de%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos%20para%20una%20investigaci%c3%b3n.pdf>
- Velasquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en chimbote (Tesis Doctorado)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5994/Tesis%20Doctorado%20-%20Nazareth%20Vel%c3%a1squez%20Peralta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yupanqui, N. (2020). *Motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44407/Yupanqui\\_ONE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44407/Yupanqui_ONE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Motivación Laboral</b>	La motivación es el estímulo de los trabajadores a conducirse de cierta manera, y está determinado al cumplimiento de metas y objetivos (Miranda , 2016).	La variable motivación laboral se medirá a través de las dimensiones e indicadores, mediante una encuesta (Cuestionario) para poder obtener información sobre la motivación laboral en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C.	Afiliación  Logro  Poder	Reconocimiento Relaciones laborales Trabajo en equipo Comodidad Fijarse metas Superación Formación y capacitación. Desarrollo profesional Estabilidad laboral	Ordinal

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral es la fuerza con que el trabajador desarrolla sus funciones dentro de la organización, e cual es considerable para el éxito empresarial (Paz , 2019)	La variable desempeño laboral se medirá a través de las dimensiones e indicadores, mediante una encuesta (Cuestionario) para poder obtener información sobre el desempeño laboral en la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C.	Productividad  Trabajo en equipo  Compromiso Laboral	Conocimiento y Habilidades Eficiencia operativa Responsabilidad laboral Relaciones interpersonales Liderazgo Iniciativa Conducta laboral Apoyo Asistencia y puntualidad	Ordinal

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE DE OPERACIONALIZACIÓN																																												
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La motivación laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.</p>	<p>Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable de estudio</th> <th>Definición Conceptual</th> <th>Definición Operacional</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6"><b>Motivación Laboral</b></td> <td rowspan="6">La motivación es el estímulo de los trabajadores a conducirse de cierta manera, y está determinado al cumplimiento de metas y objetivos (Miranda , 2016).</td> <td rowspan="6">La variable motivación laboral se medirá a través de las dimensiones e indicadores, mediante una encuesta (Cuestionario) para poder obtener información sobre la motivación laboral en la empresa <u>Spectrum</u> Ingenieros S.A.C.</td> <td>Afiliación</td> <td>Reconocimiento</td> <td rowspan="6">Ordinal</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Logro</td> <td>Relaciones laborales</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Poder</td> <td>Comodidad</td> </tr> <tr> <td>Fijarse metas</td> </tr> <tr> <td>Superación</td> </tr> <tr> <td>Formación y capacitación.</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo profesional</td> </tr> <tr> <td>Estabilidad laboral</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable de estudio</th> <th>Definición Conceptual</th> <th>Definición Operacional</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6"><b>Desempeño Laboral</b></td> <td rowspan="6">El desempeño laboral es la fuerza con que el trabajador desarrolla sus funciones dentro de la organización, e cual es considerable para el éxito empresarial (Paz , 2019)</td> <td rowspan="6">La variable desempeño laboral se medirá a través de las dimensiones e indicadores, mediante una encuesta (Cuestionario) para poder obtener información sobre el desempeño laboral en la empresa <u>Spectrum</u> Ingenieros S.A.C.</td> <td>Productividad</td> <td>Conocimiento y Habilidades</td> <td rowspan="6">Ordinal</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Trabajo en equipo</td> <td>Eficiencia operativa</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad laboral</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Compromiso Laboral</td> <td>Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> </tr> <tr> <td>Conducta laboral</td> </tr> <tr> <td>Apoyo</td> </tr> <tr> <td>Asistencia y puntualidad</td> </tr> </tbody> </table>	Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	<b>Motivación Laboral</b>	La motivación es el estímulo de los trabajadores a conducirse de cierta manera, y está determinado al cumplimiento de metas y objetivos (Miranda , 2016).	La variable motivación laboral se medirá a través de las dimensiones e indicadores, mediante una encuesta (Cuestionario) para poder obtener información sobre la motivación laboral en la empresa <u>Spectrum</u> Ingenieros S.A.C.	Afiliación	Reconocimiento	Ordinal	Logro	Relaciones laborales	Trabajo en equipo	Poder	Comodidad	Fijarse metas	Superación	Formación y capacitación.	Desarrollo profesional	Estabilidad laboral	Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral es la fuerza con que el trabajador desarrolla sus funciones dentro de la organización, e cual es considerable para el éxito empresarial (Paz , 2019)	La variable desempeño laboral se medirá a través de las dimensiones e indicadores, mediante una encuesta (Cuestionario) para poder obtener información sobre el desempeño laboral en la empresa <u>Spectrum</u> Ingenieros S.A.C.	Productividad	Conocimiento y Habilidades	Ordinal	Trabajo en equipo	Eficiencia operativa	Responsabilidad laboral	Compromiso Laboral	Relaciones interpersonales	Liderazgo	Iniciativa	Conducta laboral	Apoyo	Asistencia y puntualidad
Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición																																										
<b>Motivación Laboral</b>	La motivación es el estímulo de los trabajadores a conducirse de cierta manera, y está determinado al cumplimiento de metas y objetivos (Miranda , 2016).	La variable motivación laboral se medirá a través de las dimensiones e indicadores, mediante una encuesta (Cuestionario) para poder obtener información sobre la motivación laboral en la empresa <u>Spectrum</u> Ingenieros S.A.C.	Afiliación	Reconocimiento	Ordinal																																										
			Logro	Relaciones laborales																																											
				Trabajo en equipo																																											
			Poder	Comodidad																																											
				Fijarse metas																																											
			Superación																																												
Formación y capacitación.																																															
Desarrollo profesional																																															
Estabilidad laboral																																															
Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición																																										
<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral es la fuerza con que el trabajador desarrolla sus funciones dentro de la organización, e cual es considerable para el éxito empresarial (Paz , 2019)	La variable desempeño laboral se medirá a través de las dimensiones e indicadores, mediante una encuesta (Cuestionario) para poder obtener información sobre el desempeño laboral en la empresa <u>Spectrum</u> Ingenieros S.A.C.	Productividad	Conocimiento y Habilidades	Ordinal																																										
			Trabajo en equipo	Eficiencia operativa																																											
				Responsabilidad laboral																																											
			Compromiso Laboral	Relaciones interpersonales																																											
				Liderazgo																																											
			Iniciativa																																												
Conducta laboral																																															
Apoyo																																															
Asistencia y puntualidad																																															
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La motivación laboral tiene relación significativa con la productividad en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.</p>																																													
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de la</p>	<p>La motivación laboral tiene relación significativa con el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa</p>																																													



<p>Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021?</p>	<p>empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.</p>	<p>Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021?.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.</p>	<p>La motivación laboral tiene relación significativa con el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 - en el distrito de Pueblo Libre en el año 2021.</p>	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de Motivación laboral

Encuesta dirigida a los trabajadores de la Empresa Spectrum Ingenieros SAC

#### Instrucciones:

Marcar con X el recuadro correspondiente según:

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

N°	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Afiliación</b>						
1	Mi trabajo es reconocido y valorado en la empresa.					
2	La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado.					
3	Considero que la relación con mis compañeros de trabajo es la correcta.					
4	Considero que establecer relaciones personales beneficia el trabajo en equipo.					
<b>Dimensión: Logro</b>						
5	Me siento seguro con los protocolos implementados en el área donde realizo mi labor.					
6	Me siento motivado cuando los trabajos que realizo salen bien.					
7	Participo y contribuyo en el establecimiento de los objetivos y metas en la empresa.					
8	Cuento con los materiales y equipos (herramientas de trabajo y equipos de protección) necesarios para cumplir con mis labores.					
<b>Dimensión: Poder</b>						
9	Los jefes de área incentivan a mejorar las aptitudes profesionales.					
10	Mi trabajo me permite demostrar mi propia personalidad y creatividad.					
11	La empresa busca mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.					
12	La organización realiza capacitaciones del personal durante la pandemia.					

## Cuestionario de Desempeño Laboral

Encuesta dirigida a los trabajadores de la Empresa Spectrum Ingenieros SAC

### Instrucciones:

Marcar con X el recuadro correspondiente según:

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

N°	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Productividad</b>						
1	Tengo la habilidad y los conocimientos necesarios para realizar mis funciones.					
2	Las nuevas medidas de bioseguridad no afectan el cumplimiento de mis labores.					
3	Aporto nuevas ideas para mejorar los procesos de la empresa.					
4	Las capacitaciones virtuales que realiza la empresa ayudan a mejorar mi productividad.					
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>						
5	La empresa Spectrum Ingenieros, se caracteriza por tener un buen ambiente de trabajo.					
6	Tengo facilidad para trabajar en equipo.					
7	Mantengo una comunicación eficaz con mi jefe inmediato.					
8	Tengo la capacidad de realizar mis tareas sin necesidad de recibir órdenes.					
<b>Dimensión: Compromiso Laboral</b>						
9	Tengo disposición para asistir a mi centro de labores y cumplir con mis funciones de manera eficiente a pesar de poner en riesgo mi salud.					
10	En mi área de trabajo soy capaz de solucionar problemas por mí mismo.					
11	El trabajo que realizo me hace sentirme útil y capaz.					
12	La empresa proporciona oportunidades para mi desarrollo profesional.					

## Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### Anexo 4.1 Validez de los instrumentos de recolección de datos



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Fernández Bedoya Víctor Hugo
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL
- 1.4. Autora: KELY MICHELL SILVA JUAREZ

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													97
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													97
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													97
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													97
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													97
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													97
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													97
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													97
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													97
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													97

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

97%
-----

Lima, 27 de octubre del 2021

**Víctor Hugo Fernández Bedoya**

Doctor en Administración  
 Maestro en Costos y Presupuestos  
 Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada a Investigación  
 Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales  
 Investigador Benavente - Concytec  
 Evaluación de ficha de experto N° 054-27-2021-VHFB

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: Fernández Bedoya Víctor Hugo  
 5.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo  
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO  
 5.4. Autora: KELY MICHELL SILVA JUAREZ

#### VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													97
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													97
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													97
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													97
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													97
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													97
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													97
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													97
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													97
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													97

#### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

#### VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

97%
-----

Lima, 27 de octubre del 2021

**Víctor Hugo Fernández Bedoya**

Doctor en Administración  
 Maestro en Costos y Presupuestos  
 Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada a Investigación  
 Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales  
 Investigador Renacyt – Concytec

Evaluación de ficha de experto N° 055-27-2021-VHFB

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: MAYORGA SÁNCHEZ ERNESTO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Gerente General EMS SAC
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESRTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %
------

Lima, 23 de octubre del 2021

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 08133929

Tel. 992487888

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: MAYORGA SÁNCHEZ ERNESTO  
 5.2. Cargo e institución donde labora: Gerente General EMS SAC  
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

#### VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

#### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

#### VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%
-----

Lima, ...23 de octubre del 2021



\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 08133929 Telf.:992487888

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: MG VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE  
 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESRTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X



### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%
-----

Lima, 5 DE OCTUBRE del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 40786760 Telf. 955685799



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE  
 5.2. Cargo e institución donde labora:  
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO

### VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

  
 M<sup>g</sup>. Victor Fabian Romero Escalante

### VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 5 de octubre del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 40786760. Telf.: 955685799

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Mg Alvarez Rodríguez Juliana Cristina
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente PFA Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESRTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

100 %
-------

Lima, 29 de octubre del 2021

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 09304074 Telf:948013497

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### V. DATOS GENERALES

- 5.1. Mg Alvarez Rodríguez Juliana Cristina  
 5.2. Cargo e institución donde labora: Docente PFA Universidad César Vallejo  
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE DESEMP

### VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X	

### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

### VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

100 %
-------

Lima, 29 de octubre del 2021

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 09304074 Telf.948013497

## ANEXO 4.2. Base de datos de prueba piloto

Motivación laboral												
	Afilación				Logro				Poder			
	M_01	M_02	M_03	M_04	M_05	M_06	M_07	M_08	M_09	M_10	M_11	M_12
1	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3
2	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5
3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	2	1	4	5	4	3	4	4	1	3	2	2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3
7	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
8	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
9	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5
10	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3

Desempeño laboral												
	Productividad				Trabajo en equipo				Compromiso laboral			
	DL_01	DL_02	DL_03	DL_04	DL_05	DL_06	DL_07	DL_08	DL_09	DL_10	DL_11	DL_12
1	5	2	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4
2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	3	3	1	2	5	1	5	4	4	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	2	3	5	5	5	3	4	4	5
7	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5
9	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4
10	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3

## Anexo 4.3 Resultado de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### Motivación Laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	12

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Mi trabajo es reconocido y valorado en la empresa.	44,10	49,433	,870	,881
2.La remuneración que percibo, responde al trabajo realizado.	44,40	46,489	,768	,889
3.Considero que la relación con mis compañeros de trabajo es la correcta.	43,50	56,944	,474	,901
4.Considero que establecer relaciones personales beneficia el trabajo en equipo.	43,80	62,400	,034	,919
5.Me siento seguro con los protocolos implementados en el área donde realizo mi labor.	43,90	56,544	,579	,897
6.Me siento motivado cuando los trabajos que realizo salen bien.	43,30	54,011	,866	,887
7.Participo y contribuyo en el establecimiento de los objetivos y metas en la empresa.	43,40	57,378	,750	,895

8.Cuento con los materiales y equipos (herramientas de trabajo y equipos de protección) necesarios para cumplir con mis labores.	43,40	59,378	,486	,902
9.Los jefes de área incentivan a mejorar las aptitudes profesionales.	44,20	49,733	,628	,898
10.Mi trabajo me permite demostrar mi propia personalidad y creatividad.	43,90	53,433	,727	,890
11.La empresa busca mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.	44,00	50,000	,852	,882
12.La organización realiza capacitaciones del personal durante la pandemia.	43,90	50,322	,767	,887

## Desempeño Laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	12

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
13.Tengo la habilidad y los conocimientos necesarios para realizar mis funciones.	44,70	50,233	,511	,859
14.Las nuevas medidas de bioseguridad no afectan el cumplimiento de mis labores.	45,70	46,233	,512	,860
15.Aporto nuevas ideas para mejorar los procesos de la empresa.	45,50	47,611	,891	,844

16.Las capacitaciones virtuales que realiza la empresa ayudan a mejorar mi productividad.	45,60	42,489	,660	,849
17.La empresa Spectrum Ingenieros, se caracteriza por tener un buen ambiente de trabajo.	45,40	48,711	,338	,873
18.Tengo facilidad para trabajar en equipo.	44,70	51,567	,372	,866
19.Mantengo una comunicación eficaz con mi jefe inmediato.	45,20	43,956	,597	,854
20.Tengo la capacidad de realizar mis tareas sin necesidad de recibir órdenes.	44,70	52,456	,410	,865
21.Tengo disposición para asistir a mi centro de labores y cumplir con mis funciones de manera eficiente a pesar de poner en riesgo mi salud.	45,30	48,233	,509	,859
22.En mi área de trabajo soy capaz de solucionar problemas por mí mismo.	45,20	47,956	,713	,849
23.El trabajo que realizo me hace sentirme útil y capaz.	44,90	45,433	,848	,839
24.La empresa proporciona oportunidades para mi desarrollo profesional.	45,40	44,489	,618	,852

## Anexo 5. Base de Datos de Resultados Estadísticos

### Motivación Laboral

	Motivación laboral											
	Afluación				Logro				Poder			
	M_01	M_02	M_03	M_04	M_05	M_06	M_07	M_08	M_09	M_10	M_11	M_12
1	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3
2	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5
3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	2	1	4	5	4	3	4	4	1	3	2	2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3
7	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
8	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
9	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5
10	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
11	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3
12	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5
13	2	1	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3
14	2	1	4	5	4	3	4	4	1	3	2	2
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3
17	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
18	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
19	3	3	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5
20	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
21	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3
22	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5
23	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
24	2	1	4	5	4	3	4	4	1	3	2	2
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3
27	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
28	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
29	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5
30	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3



## Desempeño Laboral


	Desempeño laboral											
	Productividad				Trabajo en equipo				Compromiso laboral			
	DL_01	DL_02	DL_03	DL_04	DL_05	DL_06	DL_07	DL_08	DL_09	DL_10	DL_11	DL_12
1	5	2	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4
2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	3	3	1	2	5	1	5	4	4	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	2	3	5	5	5	3	4	4	5
7	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5
9	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4
10	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
11	5	2	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4
12	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4
13	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4
14	5	3	3	1	2	5	1	5	4	4	3	1
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	2	3	5	5	5	3	4	4	3
17	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5
19	5	5	4	5	2	4	5	5	4	3	4	3
20	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
21	5	2	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4
22	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4
23	5	1	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4
24	5	3	3	1	2	5	1	5	4	4	3	1
25	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3
26	5	5	4	2	3	5	5	5	3	4	4	5
27	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
28	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5
29	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4
30	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3

## Anexo 6. Evidencia de validación de instrumentos por expertos


---


SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO Externo Recibidos x ↕ 🖨 🔗

---

 **KELY MICHELL SILVA JUAREZ** 📧 mar, 26 oct 18:09 (hace 2 días) ☆  
Estimado Mg. Victor Hugo Fernández Bedoya Reciba un cordial saludo, por medio del presente manifestarle que siendo requisito indispensable el recojo de ...


---

 **VICTOR HUGO FERNANDEZ BEDOYA** 📧 mié, 27 oct 11:14 (hace 1 día) ☆ ↶ ⋮  
para mí ▾

 **Victor Hugo Fernández Bedoya**  
Docente con registro [RENACYT](#)  
[ResearchGate ID](#)

⋮

---



## Anexo 8. Autorización de aplicación del instrumento



Lima, 25 de octubre del 2021

CARTA N° 089-GG-21

Srta.  
Kely Mihell Silva Juarez  
Presente.-

**Asunto** : Autorización

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle y en atención a su solicitud, comunicarle que autorizamos a realizar la investigación sobre la: Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 - Pueblo Libre, 2021.

Esperando que, la información obtenida le sirva como aporte para el desarrollo e su tesis en nuestra organización, nos despedimos de usted.

Atentamente,

  
FRANKLIN VALLE URCOS  
GERENTE GENERAL  
SPECTRUM INGENIEROS S.A.C.

Cc : Archivo

SPECTRUM INGENIEROS SAC. | Jr. José Gregorio Paredes 220-222, Pueblo Libre, Lima - Perú  
Centrales: 51+1 462 2749 • 463 0461 | info@spectrumperu.com | www.spectrumperu.com





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Spectrum Ingenieros S.A.C. durante la pandemia Covid-19 - Pueblo Libre, 2021", cuyos autores son MIRANDA MATTA CARMEN LORENA, SILVA JUAREZ KELY MICHELL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN <b>DNI:</b> 40786760 <b>ORCID</b> 0000-0002-7186-9411	Firmado digitalmente por: VROMEROES el 08-12- 2021 18:50:06

Código documento Trilce: TRI - 0209230