



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Tello Abad Cinthia Yamali

<https://orcid.org/0000-0003-1229-9292>

Asesor:

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

<https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de investigación:

Gestión empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

Tesis

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022

Asesor : Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes Firma

Presidente : Dr. Mego Nuñez Onésimo Firma

Secretario : Dr. Valera Aredo Julio Cesar Firma

Vocal : Mg. Mory Guamizo Sandra Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Tello Abad Cinthia Yamali	DNI:46707931	
---------------------------	--------------	--

Pimentel, 03 de febrero de 2022

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi amado esposo, por su apoyo incondicional y por creer en mi capacidad.

A mi amada hija Danna Cameron Diaz Tello por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y culminar mi tesis y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mis amados padres y hermanos quienes con su apoyo moral no me dejaron decaer, me motivaron y me enseñaron a ser perseverante para cumplir mis ideales.

Gracias a todos.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a la Universidad Señor de Sipán por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi carrera profesional, así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco también a mi asesor de tesis, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a sus conocimientos científico, así mismo por la paciencia para dirigirme durante el desarrollo de la tesis,

Y para finalizar, también agradezco al Gerente de Empresa Gaman Ingenieros S.R.L, el ingeniero Alonso Diaz Ochoa, por haberme aceptado realizar mi tesis en su representada.

RESUMEN

La investigación consistió en determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022. El enfoque fue cuantitativo, con un nivel correlacional. Se construyeron 2 cuestionarios conformados por preguntas cerradas en escala de liker, en función teorías seleccionadas por revisión de la literatura. La población estuvo íntegramente conformada por los 30 colaboradores que brindan labores en la organización. La estadística inferencial permite evidenciar una correlación alta y directa ($Rho = .810$) entre la motivación y el desempeño laborales, por lo tanto, se acepta la hipótesis H1. Por lo tanto, a medida que se mejore la percepción de motivación, se incrementa el desempeño laboral. El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable motivación laboral, debido a que los colaboradores manifiestan factores motivacionales adecuados. El 80% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable desempeño laboral, la empresa proporciona las herramientas necesarias y los ambientes óptimos para desarrollar un trabajo.

Palabras claves: motivación laboral, desempeño laboral, teoría bifactorial

ABSTRACT

The research consisted of determining the relationship between motivation and job performance at Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022. The approach was quantitative, with a correlational level. Two questionnaires made up of closed questions on a Likert scale were constructed, based on theories selected by review of the literature. The population was entirely made up of the 30 collaborators who provide work in the organization. Inferential statistics show a high and direct correlation ($Rho = .810$) between motivation and work performance, therefore, hypothesis H1 is accepted. Therefore, as the perception of motivation improves, job performance increases. 90% of the collaborators find a high level in the work motivation variable, because the collaborators show adequate motivational factors. 80% of the collaborators find a high level in the work performance variable, the company provides the necessary tools and the optimal environments to develop a job.

Keywords: work motivation, work performance, bifactorial theory

INDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación e importancia del estudio	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos	33
1.7.1 Objetivo general	33
1.7.2. Objetivos específicos.....	33
II. MATERIAL Y METODOS	34
2.1. Tipo y diseño de investigación	34
2.2. Población y muestra	34
2.3. Variables de investigación.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
Validación y confiabilidad de instrumentos.....	38
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	38
2.6. Aspectos éticos	39
2.7. Criterios de rigor científico.....	40
CAPÍTULO III: RESULTADOS	42
3.1. Tablas y figuras	42
3.2. Discusión de resultados	51
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
4.1. Conclusiones.....	55
4.2. Recomendaciones.....	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente	36
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente.....	37
Tabla 3 Nivel de la dimensión factores motivacionales.....	42
Tabla 4 Nivel de la dimensión factores higiénicos	43
Tabla 5 Nivel de la variable motivación laboral	44
Tabla 6 Nivel de la dimensión percepción del trabajo	45
Tabla 7 Nivel de la dimensión herramientas y recursos de trabajo	46
Tabla 8 Nivel de la dimensión remuneración	47
Tabla 9 Nivel de la dimensión distribución	48
Tabla 10 Nivel de la variable desempeño laboral	49
Tabla 11 <i>Prueba de normalidad de las variables de estudio</i>	50
Tabla 12 <i>Correlación entre el Clima Laboral y el Desempeño Laboral</i>	50
Tabla 13 <i>Correlaciones entre la motivación laboral con las dimensiones del desempeño laboral</i>	51

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de la dimensión factores motivacionales	42
Figura 2: Nivel de la dimensión factores higiénicos.....	43
Figura 3: Nivel de la variable motivación laboral	44
Figura 4: Nivel de la dimensión percepción del trabajo	45
Figura 5: Dimensión herramientas y recursos de trabajo	46
Figura 6: Nivel de la dimensión remuneración	47
Figura 7: Nivel de la dimensión distribución	48
Figura 8: Nivel de la variable desempeño laboral.....	49

**CAPÍTULO I:
INTRODUCCIÓN**

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Actualmente la ventaja competitiva no se encuentra en las instalaciones, recursos intangibles o tecnologías de las organizaciones, actualmente la diferenciación más importante que puede obtener una organización se encuentra en las personas que destinan tiempo en realizar actividades dentro de la organización, en este sentido el recurso humano se hace valioso e importante dentro de la organización. Las gerencias estratégicas de recursos humanos se preocupan por captar a los mejores talentos que puede ofrecer el entorno y una vez contratados tienen la importante tarea de capacitarlos, formarlos y sobre todo tenerlos motivados para realizar las actividades laborales que se encuentra en el plan de trabajo.

Una de las principales tareas del líder es conocer a fondo a su cuerpo laboral, incluyendo identificar cuáles son los motivos que generan comportamientos positivos orientados a lograr los objetivos organizacionales. La motivación es un concepto amplio que varía entre las diversas formas de pensamiento que pueden existir en un cuerpo humano, de manera principal las personas encuentran motivos de trabajar para llevar recursos monetarios a sus hogares y poder satisfacer las necesidades básicas, pero también existen motivaciones más complejas dentro de la organización, algunos colaboradores esperan tener reconocimiento y aspectos de poder dentro de la organización. Es aquí la importancia de tener información de primera mano de un aspecto tan variado como puede ser la motivación.

Los estudios demuestran que el desempeño laboral tiene que ver con actitudes y percepciones que manifiestan los colaboradores para desarrollar el trabajo encargado bajo ciertos estándares de calidad. No cabe duda de que el personal que se encuentra satisfecho con la organización y sobre todo que se encuentra motivado orientará sus comportamientos para incrementar su desempeño diario.

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

Medina et. al (2019) informan que en Ecuador el 56% de la fuerza laboral que presta actividades en organizaciones de servicios, presenta falencias en el desempeño laboral con respecto a los cumplimientos de las actividades de los planes organizacionales. En este sentido una de las principales falencias es la falta de presupuesto para las actividades de capacitación de los colaboradores.

En Colombia, Rodríguez y Lechuga (2019) manifiestan que existe un interés alto de las gerencias centrales por medir el desempeño de los colaboradores, en los últimos años han aparecido diversas formas de medir el desempeño laboral de los colaboradores, puesto que el rendimiento del colaborador es la base para la obtención de beneficios. En este sentido se hace importante conocer que el desempeño de los colaboradores está relacionado con las capacidades que exhiben las personas desde un punto de vista de competencias laborales, se hace importante que la organización pueda capacitar y establecer actividades en mejorar los rendimientos.

En Venezuela, Tacuri y Orbe (2021) informan los resultados positivos de mantener una eficiente motivación en los colaboradores, desde un punto de vista organizacional conocer los factores que generan comportamientos positivos en los colaboradores es beneficioso para la organización, puesto que proporcionar un marco de maniobras para persuadir y motivar a los colaboradores hacia rendimientos excepcionales en la organización.

A nivel nacional

Una de las principales condiciones para lograr un nivel adecuado de motivación en los colaboradores, es lograr el aspecto de felicidad en el trabajo, los colaboradores que sienten que sus expectativas laborales son cubiertas tienden a ser más felices. En este sentido, los colaboradores altamente competitivos esperan encontrar ambientes laborales positivos en sus centros de trabajo, los cuales se caractericen por una remuneración de acuerdo con el mercado, permisos para lograr un balance de vida personal y profesional, y sobre todo que las tareas que

se emprenden en la organización permitan la mejora de las competencias laborales (Campodónico et. al, 2020).

La motivación al ser variable y producto de una construcción emotiva y cognitiva, se reviste la importancia de conocerla. La acción de conocer es amplia y ambiciosa, es complicado tratar de conocer los factores motivacionales de todo el cuerpo laboral, para ello, los niveles estratégicos de la organización deben aplicar estudios cualitativos y cuantitativos, con el fin de establecer los niveles de motivación de la fuerza laboral, así como también identificar que actividades laborales permiten incrementar comportamientos positivos y que actividades también generan comportamientos negativos (Nolazco et. al, 2021)

Pashanasi et. al (2021) informan que actualmente una de las tendencias más modernas de evaluación de desempeño laboral en las organizaciones es la revisión de las competencias que integran los perfiles de puesto. Esta revisión de desempeño permite garantizar de manera muy objetiva cuales son las brechas que impactan en el desempeño de los colaboradores.

A nivel local

GAMAN INGENIEROS es una empresa que presta servicios en las ramas de Automatización, electricidad, electrotecnia y electromecánicas en general. LA Empresa se dedica al apoyo estratégico en las necesidades de nuestros clientes para el fortalecimiento de su productividad. Para ello, contamos con un staff de profesionales, técnicos y personal operativo. Entre los servicios que se prestan se tiene: sistemas de utilización y distribución, sistemas de transferencia de redes. compensación de energía reactiva, sistema de gestión energética, centro de control de motores, automatización de procesos, sub estaciones eléctricas, tableros de distribución, supervisión, montaje e instalación de obras electromecánicas (en sistemas de electrificación rural, sistemas de utilización, etc), supervisión, montaje e instalación de Obras electromecánicas (en plantas industriales, agroindustriales, pesqueras, mineras, etc).

El cuerpo laboral se encuentra conformado por personal de alto nivel, con capacitaciones continuas y un perfil que se orienta a la mejora continua. Dentro de las actividades de gestión de personas, se toma como referencia un estilo de cultura organizacional participativa, donde el colaborador puede tomar iniciativas propias para el cumplimiento de sus objetivos, a pesar de estilos de liderazgos saludables, actualmente se evidencia un desempeño laboral por debajo de lo esperado, siendo un principal factor, los tiempos de resolución de actividades que realizan los colaboradores. En este sentido la organización se pregunta que factores necesita mejorar para que la motivación laboral permita obtener mejores resultados con respecto al desempeño laboral.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Tomalá (2019) el lugar de investigación fue la empresa AGUAPEN localizado en el cantón Salinas, para dicho estudio se requirió trabajar con los colaboradores de dicha organización, la información que se consiguió por parte de lo adquirido por la empresa fue de 381 colaboradores, en tanto Tomalá aplicó una fórmula con la finalidad de poder determinar la muestra de estudio, es decir solo se trabajó con 118 trabajadores. Correspondiente a la manera de cómo se consiguió información, el autor delimitó el uso de un cuestionario como instrumento además del uso de una ficha de observación, así como también del desarrollo de la encuesta como técnica y de la observación. Todo lo antes mencionado fue puesto en marcha con la finalidad de analizar de que forma la adaptación de ciertas estrategias motivacionales lograrán mejorar los niveles presentes de desempeño laboral en AGUAPEN. Es así como dicho estudio siguió un enfoque mixto, todos los resultados lograron fueron analizados uno por uno, detallando así que la organización deberá de conseguir que el nivel de motivación sea alto, además de reforzar los niveles de desempeño por medio de estrategias motivacionales. Es necesario que se desarrollen estrategias basadas en la motivación de los colaboradores para poder incrementar el desempeño de su personal.

Medina (2020) la principal razón por la que se llevó a cabo este estudio fue analizar y describir como es que la motivación causa efecto sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de una empresa llamada ALITECNO S.A. A fin de lograr comprobar la hipótesis formulada se manejó el desarrollo completo de este estudio en base al enfoque cuantitativo, precisando con esto que el estudio posee un alcance correlacional de diseño no experimental. La autora aplicó el estudio a 35 trabajadores de la empresa, logrando de esta forma resultados completos por medio del análisis de cada una de las preguntas contestadas en relación a las dos variables, paralelamente se desarrolló el análisis de correlación para poder conocer e indicar si la motivación se relaciona con el desempeño laboral, determinando de esta forma que la relación sí es positiva y directa, siendo entonces estas dos variables directamente proporcionales entre sí. Es necesaria la implementación de un plan enfocado en la motivación, donde se enfatice la participación completa de todos los colaboradores de la empresa, optando en adaptar estrategias motivacionales que a su vez incluyen una serie de capacitaciones, incentivos de todos los aspectos y sobre todo la participación responsable de todos los miembros.

Lino (2022), enfatiza que los problemas que presentan muchas empresas con respecto a la falta de programas motivacionales inciden negativamente en lo que sería el desempeño de los colaboradores. El estudio precisó como finalidad el analizar la incidencia provocada por la motivación laboral sobre el desempeño de los colaboradores de la Asociación de Comerciantes Minoristas Manuel Lorenzo Cercado localizado en Paján. De acuerdo con el contexto metodológico la investigación se basó fundamentalmente en un enfoque completamente mixto, debido al uso de ambos métodos, es decir cuantitativos y cualitativos, así como también se puntualizó que fue de tipo descriptivo. Para poder empezar con la realización de campo, se optó por trabajar estableciendo en primer lugar a los 84 socios que fueron considerados como muestra de estudio, a los cuales se les aplicó un cuestionario como parte importante de la técnica de la encuesta. Al finalizar el análisis de cada información encontrada, se evidencia que la motivación sí influye en lo que respecta al desempeño laboral de los socios, por lo cual fue recomendable la aplicación de estrategias basadas en la motivación con la finalidad de

incrementar el nivel de desempeño, además de mejorar los resultados de todo el personal.

Cedeño (2022), refiere que la motivación es uno de los elementos de gran importancia en las empresas, sobre todo por que atraen colaboradores, indudablemente los retiene e incluso se incrementan los niveles presenten en cuanto a la productividad de la organización; generalmente la motivación desarrolla en los trabajadores las ganas de querer realizar sus funciones de una forma cada vez más eficiente; bajo este sentido es que Cedeño ha desarrollado su investigación, considerando como punto central el adecuado análisis de la motivación y su influencia en lo que sería el desempeño laboral en el personal de la empresa Yellow Flower S.A. Presentó este diagnóstico a causa de las falencias y problemas que estuvo acarreado dicha organización, el autor logró identificar cuáles son las actividades o los puntos críticos y en notable acierto se precisó que el desempeño estaba siendo afectado. Una vez observado el problema de estudio, se describió los métodos que se necesitarán emplear, así como también se conoció que fueron 30 colaboradores la muestra a estudiar. Se pudo sustentar que entre la motivación y el desempeño laboral sí se registra una relación significativa, además se enfatiza la realización del plan de capacitación estructurado para la empresa por parte del autor con la finalidad de mejorar el desarrollo de los esquemas motivacionales a su personal, en base a ello la empresa estará mejor encaminada y sobre todo mejorarán su rendimiento de trabajo.

Cadena (2019), se buscó detallar analíticamente como es que se desarrolla la variable motivación laboral sobre el desempeño de los colaboradores en la empresa de nombre Envatub S.A. localizado en Pichincha. Esto se realizó debido a que en la empresa se venían desarrollando factores motivacionales que no son los adecuados para la entidad, así como también factores de desempeño los cuales se entrelazan con los factores anteriores. Para esta tesis se trabajó en base a los estudios cuantitativos, y conforme a la metodología establecida por el autor, fue de tipo descriptivo – correlacional. Fueron encuestadas unos 50 colaboradores que trabajan en el departamento operativo, es así como se consiguió conocer la realidad de la empresa en referencias a las dos variables. Al momento de desarrollar el

análisis de correlación, el resultado encontrado fue favorable para dicha investigación ya que se aceptó la hipótesis planteada en donde se precisa que la motivación laboral presente en los trabajadores de Envatub se relaciona con el desempeño laboral que se presenta, por ello es indispensable que se desarrollen actividades enfocándose principalmente en mejorar los factores motivacionales con la idea de incrementar los niveles de desempeño de su personal operativo.

A nivel nacional

Ayala y Pajuelo (2018), durante la elaboración de su estudio llegaron a determinar claramente que la motivación laboral sí influye en el nivel de la variable desempeño en los trabajadores que laboran en la Corte Superior de Justicia, área de subespecialidad comercial. Con la intención de saber y conseguir datos relacionados a estos temas, se llevó a cabo un cuestionario el mismo que se le aplicó a una muestra de 113 trabajadores, el cuestionario fue considerado como instrumento, el mismo que contenía preguntas en base a las dimensiones de las dos variables, fue validado por especialistas y por medio del análisis del alfa de Cronbach. En cuanto al aspecto de la metodología aplicada, se conoció que la tesis fue adaptada al método hipotético deductivo, empleando un enfoque cuantitativo además de desarrollarse como de tipo aplicativo. Cada una de las variables fueron diagnosticadas en un determinado tiempo sin vulnerarlas ni mucho menos alterarlas. Sustancialmente al terminar la investigación se logró aceptar lo planteado por los autores, en donde queda comprobado que la motivación desarrolla una fuerte influencia en los niveles que presenta la variable desempeño laboral de los colaboradores del juzgado de subespecialidad comercial. Es necesario enmarcar que se tiene que mejorar las estrategias planteadas con respecto al desarrollo de la motivación en la entidad, así como también la reforzar la estructura del flujograma de cada proceso y procedimiento instaurado en la entidad.

Urrutia (2021), realizó su estudio con la finalidad de determinar si la motivación intrínseca se vincula con el desempeño laboral en el personal que labora en los restaurantes de Lima durante la pandemia de Covid - 19. Para lo cual fue necesario establecer el enfoque sobre el cual se basaría dicho estudio, de acuerdo

con el contenido el enfoque fue cuantitativo y de tipo correlacional. En relación con el diseño, se supo que ninguna de las variables fue alterada, se estudiaron tanto a la motivación intrínseca como al desempeño laboral tal cual se comportaron en las empresas evaluadas. Ahora, la población de estudio estuvo conformada por 120 restaurantes de la capital, es entonces que tomaron este dato para establecerlo como muestra de estudio, una vez que se conocieron cuáles serían los restaurantes por encuestar se precisó el instrumento de recolección de datos e información, este fue el cuestionario. Al especificar que se desarrolló el método al hipotético - deductivo, se pudo contrastar la hipótesis planteada con los resultados finales, dando concluido el estudio en que la motivación se relaciona de manera directa sobre el desempeño de los trabajadores, por consiguiente y en función de lo logrado, es considerable implementar aspectos relevantes con respecto a la motivación intrínseca a fin de lograr resultados positivos para la empresa en términos de desempeño del personal.

Samamé (2021), diagnosticar eficientemente la relación entre la motivación con el desempeño de los colaboradores de una empresa de seguros localizada en Miraflores fue la finalidad del estudio desarrollado por Samamé. Es entonces que se siguió con lo estructurado de manera interna en la tesis, dando a conocer que el tipo al cual se adaptó la investigación fue el descriptivo, así también el diseño fue no experimental. La información que recolectó el autor fue conseguida por medio de la aplicación de un cuestionario, el cual se consideró como instrumento y se consideró como base principalmente las dos teorías, la técnica instaurada fue la encuesta. El trabajo contó con la participación libre de 141 trabajadores, quienes respondieron cada una de las interrogantes delimitadas en función de las dimensiones de ambas variables. Fue importante al finalizar el estudio corroborar la hipótesis que se formuló con los resultados, concluyen de esta forma que la motivación se relaciona con el desempeño laboral o también conocido como logro de metas, lo cual llega a significar que a medida que el nivel de motivación sea alto, el desempeño de los colaboradores será gradualmente mejor. En detalle el colaborador mientras más motivado se encuentre, más ganas le generará en desarrollar cada una de sus funciones, esto se evidenciará en los niveles de desempeño que se evalúen.

Sánchez (2020), establecieron trabajar con una población conformada por 21 trabajadores de la organización ETRAL SAC, con sede en la ciudad de Trujillo. Se delimitó como finalidad precisar la relación entre la motivación y el desempeño que desarrollan los colaboradores de la empresa mencionada anteriormente. Conforme a la tesis presentada, se empleó dos cuestionarios relacionados con las dos variables, fueron aplicadas para recolectar datos, la técnica que funcionó para este estudio fue la encuesta. Fue de conocimiento que la investigación se apoyó en lo que corresponde al enfoque cuantitativo, además también se estableció que el diseño fue no experimental de tipo correlacional. Al concluir con dicho estudio, y al previo análisis del Rho de Spearman realizado, se concluyó con que la motivación sí se relaciona de forma directa y exacta con el desempeño de los colaboradores de la organización ETRAL. De esta manera funciona mucho las estrategias que han especificado en el marco de recomendaciones, estrategias que fueron elaboradas en base al nivel de motivación presente en la empresa.

Navarro (2019), especificó que su investigación buscó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores que se desarrollan activamente en el área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad – Aguaytia. Conforme al punto relacionado a la metodología se mencionó que el nivel correspondiente fue el descriptivo correlacional, basándose en un diseño transversal. La realización de la recopilación de información se llevó a cabo por medio de la técnica de la encuesta, esta se vio desarrollada por medio de la aplicación de dos cuestionarios, los cuales fueron enfocados a 39 trabajadores, este dato fue considerado y tomado por parte del autor como la muestra a estudiar. Una vez que se procesaron los resultados, se llegó a analizar ambas variables por medio del Rho Spearman, arrojando como resultado que la correlación entre los dos temas fue positiva, en este caso fue positivo moderado evidenciando el resultado en 0.460. Es entonces que se define que, en la institución diagnosticada, el nivel de motivación que presenten los colaboradores sí influirá en el desarrollo de sus funciones es decir se podrá evidenciar en el nivel de desempeño que emitan.

A nivel local

Salas y Salazar (2018), buscaron analizar y precisar que entre la motivación y el desempeño laboral de todo el personal que trabaja para la empresa Mas Plus E.I.R.L. existe una relación. El estudio consiguió presentarse como de tipo descriptivo al mismo tiempo fue correlacional, ya que lo que se buscó fue detallar y describir claramente cada una de las características importantes de ambas variables para luego precisar cómo se llegan a relacionar. Se aplicaron tanto el método inductivo y el deductivo. Conforme a la obtención de datos e información real sobre los temas de estudio, fue detallado en el informe que la técnica empleada fue la encuesta, además en cuanto al instrumento se aplicó un cuestionario, este fue desarrollado por 12 trabajadores del lugar donde se desarrollaba el estudio. En base a la información que se obtuvo por medio del cuestionario, se delimitó que la empresa estaría gestionando un nivel moderado en cuanto a la motivación, así como también se presenta en el tema de desempeño laboral. Significativamente entre la motivación y el desempeño laboral sí existe una relación directa, esta conclusión se ve fundamentada en el resultado que arrojó el coeficiente de correlación aplicado, para este caso fue el de Spearman, el cual fue 0.873. Es entonces que, si el nivel actual de motivación en la empresa Mas Plus es alta, el nivel de desempeño que desarrollará la empresa Mas Plus se incrementará. Se le brindaron un conjunto de estrategias estructuradas en base a la motivación para reforzar el nivel de desempeño en la empresa.

Villalobos (2019), indica que las organizaciones sobre todo aquellas que están dedicadas al rubro de servicios tienen y deben obligatoriamente de tener en cuenta que su personal o también considerado como talento humano son para muchos el primer o quizás el único contacto que tiene el consumidor o el cliente con la empresa, es por esta razón que es recomendable que los clientes puedan sentirse completamente satisfechos, esto implica que los trabajadores desarrollen bien sus actividades laborales, lo cual ocurrirá si los factores que influyen sobre su desempeño son los adecuados. El estudio comprende la finalidad de conocer cuál es el nivel actual de la motivación en sus colaboradores y que tanto influye sobre su desempeño, esta tesis se desarrollará en la organización D' Laborum Plus S.A.C, en la sede que se encuentra en Chiclayo. La investigación se trabajó

considerando el tipo de estudio descriptivo y correlacional, empleando la técnica de la encuesta en donde el instrumento fue el cuestionario, por medio de este se comprendieron resultados conforme a ambas variables, además se llegaron a analizar por medio del SPSS y finalmente se conocieron los resultados por medio de tablas y gráficos. En cuanto al tema de la correlación, el resultado de Pearson arrojó 0.909 detallando así que la correlación es muy fuerte, entonces se aceptó completamente la hipótesis H1. El estudio delimita que a mayor nivel de motivación en los colaboradores de la organización D'LABORUM, mayor será su desempeño laboral en la empresa.

Alberca y Cruz (2019), la finalidad de su investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral con el desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes al área de ventas de la empresa Viettel. A fin de conocer y de cumplir con el objetivo del estudio, se determinó que fuera desarrollado por medio de un enfoque cuantitativo, además se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. Fueron 36 los trabajadores quienes participaron como muestra de la investigación, a los cuales se les aplicó un cuestionario como parte de la técnica de la encuesta. A fin de conocer la relación entre ambas variables, se desarrolló el coeficiente de correlación de Spearman, una vez realizado el análisis, se llevó a cabo el diagnóstico de cada uno de los resultados obteniendo de esta manera que sí hay una relación sin embargo es positiva débil, por consiguiente, la relación sí existe. Se finalizó con que a medida el nivel de motivación presente en los colaboradores de la empresa Viettel aumente, los niveles de desempeño laboral en los colaboradores del área de ventas se incrementarán.

Salazar (2020), la investigación llegó a desarrollarse con la idea central de poder precisar la influencia que desarrolla la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores que se realizan en la empresa molinera El triunfo. Primero se precisó que para la variable motivación se empleó el modelo fundado por Ryan y Deci, y para el desempeño laboral el modelo de William y Anderson. Esta información fue necesaria para poder elaborar el cuestionario, que fue el instrumento para la tesis, además de precisar que la técnica utilizada fue la

encuesta. La tesis adoptó un enfoque cuantitativo, además en cuanto a su diseño este fue no experimental, y de tipo descriptiva. Cada uno de los cuestionarios fueron alcanzados a los 44 trabajadores, quienes correspondían a la muestra de estudio. Los resultados fueron tabulados y procesados conforme lo detallan en el aspecto final del estudio, A modo de conclusión, la motivación laboral sí influye sobre la motivación de los colaboradores de la empresa El Triunfo, además se presenta que la única dimensión que influye directamente con el desempeño laboral es la desmotivación. Para mejorar los niveles de motivación, se lograron determinar algunas estrategias con el fin de mejorar siempre en primer lugar el desempeño de los colaboradores y garantizar que se logren los objetivos y metas institucionales.

Flores y Jiménez (2022), la tesis que pudieron ejecutar tuvo como principal finalidad determinar si existe una relación entre la motivación y el desempeño, en los docentes que enseñan y trabajan para la escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán. Partiendo desde el campo de la metodología, el estudio fue de tipo descriptivo y correlacional al mismo tiempo, además se trabajó con un diseño no experimental, incluyendo de esta forma el método inductivo; en relación a la muestra estudiada, se precisó que sea de 25 profesores de la escuela de administración. Sobre toda la muestra se aplicó un cuestionario el mismo que se desarrolló como instrumento, los cuales fueron validados por expertos en el tema y generalmente sometidos a la prueba de confiabilidad, en este caso se empleó el alfa de Cronbach. De igual forma como en el anterior caso, la motivación sí influye en el desempeño de los colaboradores (docentes) de la universidad Señor de Sipán, es entonces considerar que a medida que mejoremos los niveles de motivación, el desempeño de los trabajadores cada vez será mejor.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación laboral

La construcción del concepto tiene raíces en el latín “motus” que tiene que ver con movimiento, en estos sentido el concepto implica aquellos factores que generan un movimiento o comportamiento hacia el logro de un factor que se quiere lograr o conseguir (Ross, 2021).

La motivación es ampliamente estudiada en las ciencias sociales y el mundo de la psicología se destaca que los seres humanos expresan motivos personales para establecer ciertos comportamientos. En general la motivación la genera una carencia, la cual puede ser física o psicológica, la carencia genera el suficiente grado de ansiedad o estrés que genera que las personas emprendan actividades para satisfacer la ansiedad por conseguir algo (Ross, 2021).

Dentro de los ambientes corporativos, la motivación se hace mucho más compleja, se sabe que, en mundo económico, todos los seres humanos necesitan adquirir recursos económicos para lograr subsistir en base a la obtención de ítems que permitan satisfacer necesidades básicas como la alimentación, el sueño, la seguridad, la integración social, etc. La motivación es el comportamiento que se emprende para lograr algo, dentro de la organización las personas destinan parte de sus esfuerzos diarios para cumplir ciertas actividades laborales que se encuentran condicionadas en base a motivaciones personales (Robbins y Judge, 2021).

La motivación es variada y cambia en función de las personalidades y creencias que tiene cada persona. Lo importante es que las áreas de recursos humanos logren identificar qué es lo que mueve a cada persona para lograr un trabajo destacable (Kinicki, 2020).

1.3.1.1. Principales teorías de la motivación laboral

El campo de la psicología organizacional es el que más ha generado aportes al campo de la motivación laboral. Diversos experimentados se ha orientado a encontrar qué genera motivación, desde Edwin Mayo hasta Pavlov, los estudiosos se han orientado a investigar qué factores motivacionales resultan en mejores indicadores laborales.

Maslow, es uno de los primeros autores que proponen una teoría para explicar la motivación en los seres humanos, el autor explica por naturaleza los seres humanos manifiestan motivaciones, las cuales se ordenan en una pirámide de necesidades. El nivel básico que buscan saciar las personas es obtener recursos

para lograr la existencia a través de la satisfacción de la comida, sueño y homeostasis. Maslow explica que las necesidades pueden ser más complejas a medida que se van satisfaciendo las necesidades más básicas. En este sentido el aspecto económico se ha imprescindible para lograr saciedad. Finalmente, los seres humanos pueden buscar la auto realización, siempre y cuando se despierte este último nivel (Maslow, 1943, como se citó en Koontz, 2015).

Luego aparece la teoría de los factores de Hertzberg, la cual trata de explicar que la organización debe proveer ciertos factores elementales que son los higiénicos para que las personas se encuentren motivadas. Pero también para lograr la motivación los colaboradores deben encontrar algunos factores propios como los motivacionales (Herzberg, 1959, como se citó en Koontz, 2015).

En los años 60 se sigue fortaleciendo el tema de la motivación y empiezan a surgir acercamientos que tienen que ver con algunas condiciones internas que buscan los colaboradores para lograrse motivar. En este sentido aparece la teoría de McClelland, quien expresa que las personas tienden a buscar poder dentro de las estructuras organizacionales, es por ello que muchas veces no basta la remuneración económica que brindan las organizaciones, sino que se tiene que proveer ciertas condiciones que satisfagan las tendencias de los colaboradores (McClelland, 1962, como se citó en Koontz, 2015).

En los años 70 la teoría de McClelland se toma mucho en cuenta para el estudio de los aspectos motivacionales, y se fortalece con algunos aportes Alderfer, quien señala que las personas buscan encontrar buenas relaciones interpersonales en la organización y también buscan por defecto el crecimiento personal y profesional. Es por ello por lo que las áreas de desarrollo humano empiezan a surgir en este año con el fin de desarrollar habilidades y competencias (Alderfer, 1972, como se citó en Koontz, 2015).

Ya en los años 80, aparece de manera emergente la teoría de McGregor quien asume que existen ciertas personalidades que necesitan un mejor foco de acompañamiento para realizar ciertas acciones, en este caso las personas que

necesitan ser controladas son las X, mientras que existen otras personalidades que pueden desarrollar su trabajo de manera libre, las cuales se agrupan como Y y Z (McGregor, 1981, como se citó en Koontz, 2015). Finalmente, Vroom establece que los aspectos motivacionales que afectan a las personas se pueden resumir en aspectos tan básicos como el premio o castigo que se puedan aplicar a la organización.

1.3.1.2. Dimensiones de la teoría de Herzberg

Herzberg (1959) citado en Robbins y Judge (2021) detalla la composición de su teoría en dos factores:

Factores motivacionales

Logro

Factor laboral que buscan las personas que desean ser reconocidas por cumplir un trabajo o desarrollar un trabajo con una alta calidad laboral. También este factor tiene que ver con las características personales propias de cada persona, que hacen que se sienta cierto grado de placer por concluir tareas que demandan mucho esfuerzo (Robbins y Judge, 2021).

Reconocimiento

Implica el resalte individual de un colaborador frente al cuerpo general de colaboradores, el cual es distinguido de manera pública frente a toda la organización por tener un desempeño destacable. En general el logro y el desempeño van de la mano en personas que tienden a laborar de una manera excepcional (Robbins y Judge, 2021).

Trabajo en sí mismo

Aspecto satisfactorio que percibe el colaborador al realizar las actividades encargadas por la organización, las actividades que se desarrollan deben contener posibilidades de aplicar conceptos laborales y fortalecer las competencias profesionales de los colaboradores. La gerencia de recursos humanos debe validar los perfiles de puestos de trabajo con el fin de agregar funciones y actividades significativas (Robbins y Judge, 2021).

Responsabilidad

Posibilidades que tienen los colaboradores en el trabajo de adquirir nuevas categorías de trabajo por encargatura. Los colaboradores esperan poder aportar conocimientos para el crecimiento de la organización a través de sugerencias y puesta en marcha de la creatividad de los colaboradores (Robbins y Judge, 2021).

Promoción y crecimiento

Dentro de estructuras formales de trabajo se debe priorizar los planes de sucesión en la organización, por lo tanto, las organizaciones deben pregonar y compartir de manera transparente las posibilidades que tienen los colaboradores para crecer dentro de la organización. La generación de movimientos verticales u horizontales se deben realizar en base a temas de meritocracia con el fin de incrementar los sentimientos de satisfacción (Robbins y Judge, 2021).

Factores de higiene

Políticas de la organización

Es el conjunto de aspectos formales que dirigen el quehacer de los colaboradores, en este sentido las organizaciones muestran sus reglamentos, canales de autoridad y de comunicación con el fin de establecer los responsables de ciertas tareas. Se ha probado que la motivación se incrementa cuando la organización delimita de manera puntual las tareas que debe cumplir cada miembro del equipo (Robbins y Judge, 2021).

Supervisión

Actividad que se ejerce de manera principal para verificar el logro de los objetivos planificados. La supervisión es una actividad que se debe realizar con mucho tino porque muchas veces genera controversias cuando es aplicado sin actividades complementarias de retro alimentación. Es necesario tener en cuenta que un supervisor es un mecanismo de apoyo para lograr ciertas acciones (Robbins y Judge, 2021).

Condiciones de trabajo

Son todos los aspectos físicos que permiten generar ciertas comodidades para realizar el trabajo, incluye desde el protector solar que se puede usar en actividades al aire libre, pero también tiene que ver con la provisión de soporte necesario para evitar accidentes laborales dentro del desarrollo de actividades (Robbins y Judge, 2021).

Salario

Aspecto fundamental por lo que las personas tienen la aceptación de implementar esfuerzos físicos y psicológicos en la organización para lograr los objetivos organizacionales. Las cantidades de unidades monetarias que ofrecen las organizaciones permiten adquirir de manera comercial los diferentes ítems y productos que pueden satisfacer las diversas necesidades. Cuando los salarios son percibidos como justos y que permiten la cobertura de desarrollo de necesidades esenciales, entonces se mejora la sensación de motivación y desempeño (Robbins y Judge, 2021).

Relaciones interpersonales

Este factor tiene un impacto significativo en la inteligencia emocional de las personas, puesto que para mejorar las relaciones entre personas es necesario tener ciertas condiciones de las emociones, con el fin de evitar en subjetivas de ira, envidia o malentendidos. Los estudios demuestran que este factor es delicado puesto que la convivencia entre seres humano no es fácil, debido a las discrepancias de credos y convencimientos que pueden surgir (Robbins y Judge, 2021).

1.3.2. Desempeño laboral

Es el conjunto de actitudes y aptitudes que se soportan en comportamientos que pueden ser observables y generan como conclusión que ciertos colaboradores tienen performances destacables dentro de la organización (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Desde un punto de vista industrial el desempeño se puede medir en las maquinas desde un punto de vista de producción y horas de trabajo, las maquinas tienen un mejor desempeño cuando generan más ítems en menor tiempo, teniendo

como premisa el ahorro de energía. El desempeño laboral también tiene esa lógica en las personas, se puede decir que los colaboradores obtienen un mejor desempeño cuando desempeñan mayor número de actividades que permiten lograr los objetivos organizacionales (Alles, 2019).

Las evaluaciones de desempeño laboral se realizan en los finales de los ejercicios contables de las organizaciones, en estas evaluaciones se pondera como se ha realizado el trabajo de los colaboradores, se integran diversas cuestiones que miden el actuar del colaborador. Entre estas cuestiones se miden tiempos de entrega de tareas encargadas, calidad de las actividades ejecutadas, capacidades para atender trabajos, empatía con los demás miembros del equipo. Y también se evalúa el crecimiento de las habilidades que permiten mapear las posibilidades de crecimiento dentro de la organización (Vera, 2014).

Entonces se puede decir que el desempeño laboral son las características del trabajo que ejecutan los colaboradores durante un ejercicio contable y que se encuentran soportados en comportamiento que se relacionan directamente con las habilidades y competencias profesionales de los colaboradores.

1.3.2.1. Tipos de evaluación de desempeño laboral

Autoevaluación

Es el modelo más utilizado por las organizaciones, permite que los colaboradores pueden analizar su desempeño en base a una auto reflexión de las características que emprenden en su trabajo. La ventaja de este modelo es que el trabajador es el protagonista de la evaluación, por lo tanto, el mismo es artífice de las acciones correctivas para mejorar el desempeño laboral, permite que el colaborador interiorice los puntos fuertes y débiles de su trabajo (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Evaluación 180

Es la evaluación clásica donde el colaborador es confrontado por el punto de vista de supervisor o evaluador, en este tipo de evaluación se señalan los puntos fuertes y débiles de la gestión del colaborador, pero no se toma en cuenta el punto

de vista del trabajador, en este sentido la evaluación es desde de una parte, y no se permiten las observaciones de la otra parte (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Evaluación 360

Es una evaluación más holística que se encuentra conformada por más puntos de vista, más que de solo el supervisor. En este sentido se incorporan los puntos de vista de clientes, compañeros, familia e inversionistas que permite una mejor evaluación de nivel global. Se debe tener en cuenta que el colaborador actualmente no solo interactúa con su cliente, sino que tiene contacto con los demás departamentos de la organización (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Assessment center

Método que consiste en la simulación controlada de una situación de trabajo en especial, donde el colaborador puede ser observado por los supervisores con el fin de verificar ciertas competencias laborales. Este método sirve para evaluar situaciones de clientes de riesgo, controles de caja o aspectos de actividades de liderazgo (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Evaluación basada en competencias

Es un método que permite medir el actuar del colaborador en base a la necesidades y competencias que se estipulan en el perfil de puesto. Todos los puestos en una organización emanan actividades delimitadas que necesitan la comprobación de ciertos conocimientos, habilidades y actitudes para exhibir un comportamiento destacado. Se debe tener en cuenta que el concepto de competencia es una de las formas más modernas de estudiar el talento humano dentro de la organización, en este sentido se habla de la gestión del talento humano desde una visión de gestión por competencias (Chiavenato y Guzmán, 2019).

1.3.2.2. Factores que afectan en el desempeño laboral de los colaboradores

Percepción de equidad laboral

Tiene que ver con la manera equitativa con la que se reparte la carga laboral de acuerdo con los perfiles de puestos, también se relaciona con la manera justa, evitando en todo momento los sesgos con respecto a tener preferencias sobre un

colaborador. El desempeño laboral se mejora cuando el colaborador percibe un trato justo y también un equilibrio entre los objetivos que debe cumplir y las características de su trabajo (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Herramientas y recursos laborales

El hecho que la empresa pueda proveer las suficientes herramientas tanto físicas como tecnológicas garantiza que el colaborador tiene todas las facilidades para realizar las tareas. El desempeño laboral se puede ver afectado cuando las exigencias del trabajo no corresponden con las herramientas que dota la organización. Además, la organización no solo debe proveer herramientas, sino que también se debe brindar en todo momento el soporte necesario para mejorar los conocimientos y competencias laborales.

Remuneración

Los seres humanos destinan parte de su tiempo y esfuerzos para cumplir con las necesidades de la organización, en base a ello los colaboradores esperan una contra parte de la organización, permitiendo adquirir un ingreso monetario que deba estar de acuerdo con las exigencias del mercado y que permita satisfacer las diferentes necesidades (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Distribución y organización física

Las estructuras de comunicación, las características de las oficinas y soportes tecnológicos tienen un impacto significativo en los comportamientos que exhiben los colaboradores en la organización. Cuando los ambientes físicos laborales son óptimos y las líneas de comunicación y autoridad son claras entonces se pueden coordinar las actividades necesarias para tener mejores resultados (Chiavenato y Guzmán, 2019).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Para Ñaupas et. al (2013) los estudios deben destacar la importancia de tomar teorías validadas a nivel internacional, para la presente investigación se realizó una revisión de la literatura sobre las teorías de motivación y desempeño laboral. Para el estudio se tomó en cuenta la teoría bifactorial y para el desempeño se siguieron los lineamientos de Chiavenato, ambas teorías se adaptan muy bien a realidades locales y sobre todo a empresas de servicios, donde la evaluación de desempeño se basa en competencias.

Justificación metodológica

Los autores Ñaupas et. al (2013) decreta que desde un punto vista metodológico, los estudios deben aplicar los métodos necesarios para encontrar conclusiones en base a la naturaleza de las variables. Para el estudio se utilizó la revisión de la literatura y el método deductivo para llegar a hallazgos particulares en base a teorías generales.

Justificación social

Las organizaciones modernas se orientan a ser más eficiente en cuanto al rendimiento total de sus colaboradores, en este sentido se valida que el desempeño laboral se encuentra integrado por una serie de competencias que son parte de los colaboradores y que se encuentran íntegramente relacionadas con la motivación. Por lo tanto, es deber de las organizaciones incrementar el grado de motivación del personal con el fin de obtener mejores rendimientos, el presente trabajo tiene como finalidad incrementar el desempeño en base al entendimiento e identificación de los factores que generan comportamientos positivos en el personal de la organización.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.

H0: No existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el grado de motivación laboral que presenta el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.

Identificar el nivel de desempeño laboral que registra el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.

Identificar las relaciones que suscitan entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se toma un enfoque cuantitativo con el fin de asignar valores a los niveles de las variables y obtener promedios agrupados de los diferentes reactivos que se aplican (Malhotra, 2008). El nivel es descriptivo, porque se enumeran los atributos y características que tienen los motivos de los colaboradores, así como también se identifican las competencias del desempeño que se descubren en los colaboradores.

Finalmente se persigue también un nivel correlacional para encontrar relaciones entre ambas variables (Malhotra, 2008).

Diseño de la Investigación

Se utilizó el diseño no experimental, con la recogida de datos en un solo espacio de tiempo.

El diseño experimental, como su nombre lo dice, no busca experimentar cambios (Malhotra, 2008).

2.2. Población y muestra

Población

Del Cid et al. (2007) indica que la población es la unidad estratégica de donde se obtiene la información para analizar y tomar decisiones. Para el estudio se tomaron los 30 colaboradores que destinan actividades en la organización.

Gerente general: 1 colaborador

Jefe de proyectos: 1 colaborador

Administrador: 1 colaborador

Asistente administrativo: 1 colaborador

Supervisor de campo 3: colaboradores

Cuerpo de campo: 13 colaborador

Mecánicos: 5 colaboradores

Soldadores: 5 colaboradores.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores.

2.3. Variables de investigación

Variable 1: Motivación laboral

En general la motivación la genera una carencia, la cual puede ser física o psicológica, la carencia genera el suficiente grado de ansiedad o estrés que genera que las personas emprendan actividades para satisfacer la ansiedad por conseguir algo (Ross, 2021).

Variable 2: Desempeño laboral

Es el conjunto de actitudes y aptitudes que se soportan en comportamientos que pueden ser observables y generan como conclusión que ciertos colaboradores tienen performances destacables dentro de la organización (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Tabla 1*Operacionalización de la variable independiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica
Motivación laboral	Factores motivacionales	Logro	1,2,3	Likert	Encuesta
		Reconocimiento	4,5,6,		
		Trabajo en si mismo	7,8		
		Responsabilidad	9,10,11,12		
	Factores higiénicos	Promoción y crecimiento	13,14		
		Políticas de la empresa	15,16,17,18,19		
		Supervisión	20,21,22		
		Relación con el superior	23,24,25,26		
		Condiciones de trabajo	27,28,29		
		Salario	30,31,32		
	Relaciones interpersonales	33,34			

Nota.: elaboración propia en base a las teorías estudiadas

Tabla 2*Operacionalización de la variable dependiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de información	Unidades
Desempeño Laboral	<i>Percepción del trabajo</i>	Percepción	1,2,3	Cuestionario	Escala Ordinal:
	<i>Herramientas y recursos de trabajo</i>	Herramientas Recursos.	4,5,6		
	<i>Remuneración</i>	Incentivo. Estimulo.	7,8		
	<i>Distribución</i>	Organización del ambiente laboral	9, 10		

Nota.: elaboración propia en base a las teorías estudiadas

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

La bibliografía revisada coincide que, para el estudio de las variables, se utiliza la técnica de la encuesta, la cual permite recoger datos de manera uniforme y ordenarlos en función de tendencias con el fin de otorgar puntuaciones o niveles.

Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de información se construyeron dos cuestionarios configurados por preguntas cerradas y con escala ordinal de likert. El cuestionario para medir motivación labora, toma la teoría bifactorial como punto de partida y se construyen 34 reactivos. Para la relevación de la información de la variable desempeño laboral, se toman 10 preguntas en base a los postulados de Chiavenato.

Validación y confiabilidad de instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	6	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	6	100,0

Nota: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	44

Nota: SPSS 24

Para certificar la exactitud de los cuestionarios, ambos fueron sometidos a la prueba de alfa de Cronbach en base a una recogida piloto.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Métodos teóricos:

Análisis histórico lógico para determinar los antecedentes históricos, las características, cualidades, dimensiones, transformaciones de las teorías del marketing digital y del posicionamiento.

Hipotético-deductivo, se comprueba la hipótesis de la investigación.

Analítico-sintético, se detecta el problema luego de realizar el diagnóstico factico de las deficiencias del posicionamiento de la empresa.

Inductivo-deductivo para lograr las conclusiones de la investigación.

El método de análisis utilizado fue el deductivo, el cual permitió discutir los resultados de la investigación, partiendo de las teorías generales y puntualizando algunos puntos concretos y particulares de las características que presentan las variables de estudio.

Para el análisis de datos se utilizará el paquete informático SPSS en su versión 24, el cual permitió obtener las frecuencias y porcentajes de la aplicación del cuestionario. El análisis de datos tendrá una orientación netamente cuantitativa y utilizará el promedio ponderado para evidenciar los niveles de las variables de estudio.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos fueron tomados del paper Noreña et. al (2014) quien postula aspectos para una realidad peruana.

El principio de libertad y responsabilidad, ningún elemento de la muestra fue obligado a participar de la investigación, se respetó la decisión de cada participante.

La confidencialidad, la investigadora se comprometió a no divulgar los datos de la organización para otros fines, solo teniendo como finalidad la construcción del presente estudio.

La confirmabilidad, se tomaron las previsiones del caso para certificar que la información confirma la satisfacción de los objetivos de investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

Tomados en base a Noreña et. al (2014)

Credibilidad: la realidad problemática, refleja en estricto el estado actual de la empresa, en ningún momento se manipuló la información.

Transferibilidad: debido a la certeza de los datos, la información puede ser transferida a otras futuras investigaciones

Dependencia: Seguridad de que una variable de la presente investigación dependa de la otra.

Confirmación: se pidieron a expertos la validación de los instrumentos para la recolección de datos.

**CAPÍTULO III:
RESULTADOS**

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

3.1.1. Resultados de la variable motivación laboral

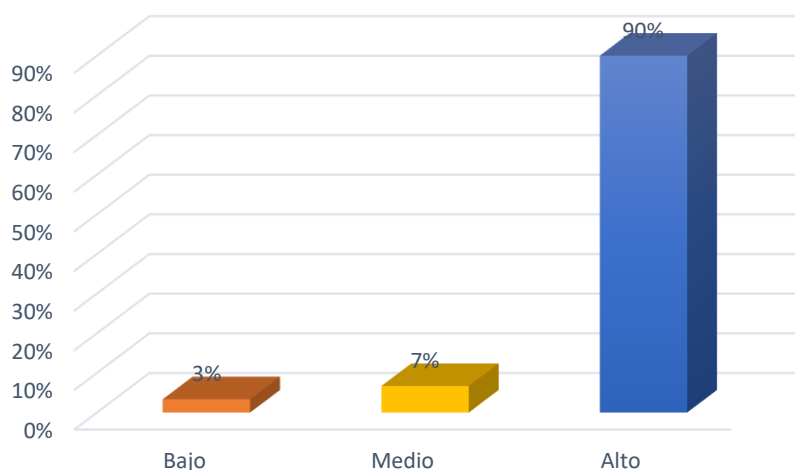
Tabla 3

Nivel de la dimensión factores motivacionales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3%
Medio	2	7%
Alto	27	90%
Total	30	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 1: Nivel de la dimensión factores motivacionales



Nota: El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión factores motivacionales. Debido a que la organización otorga nuevas responsabilidades a los colaboradores, además se verifica que el desarrollo de las tareas permite mejorar las condiciones de las competencias, también se verifica que la organización reconoce los esfuerzos de los colaboradores.

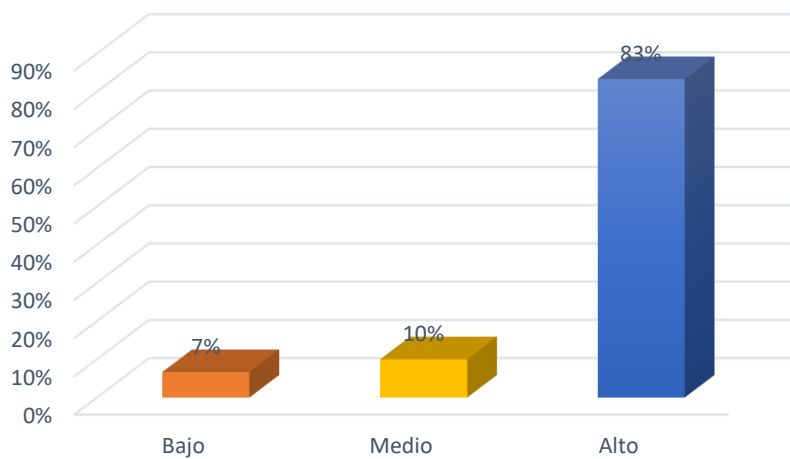
Tabla 4

Nivel de la dimensión factores higiénicos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	7%
Medio	3	10%
Alto	25	83%
Total	30	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 2: Nivel de la dimensión factores higiénicos



Nota: El 83% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión factores higiénicos. Se verifica que existe una buena relación con los compañeros de trabajo y con los jefes de los estratos superiores de la organización, las condiciones para desarrollar las actividades son adecuadas, pero más de la mitad de los colaboradores percibe que el salario puede mejorar.

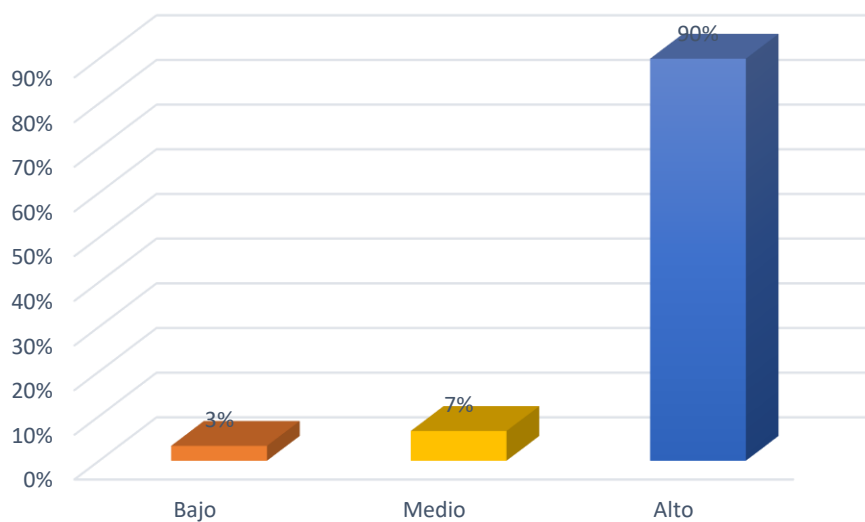
Tabla 5

Nivel de la variable motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3%
Medio	2	7%
Alto	27	90%
Total	30	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 3: Nivel de la variable motivación laboral



Nota: El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable motivación laboral debido a las condiciones que ofrece la organización en sus respectivos factores, siendo una tarea por mejorar las condiciones del salario que se ofrecen por el desarrollo de las tareas.

3.1.2. Resultados de la variable desempeño laboral

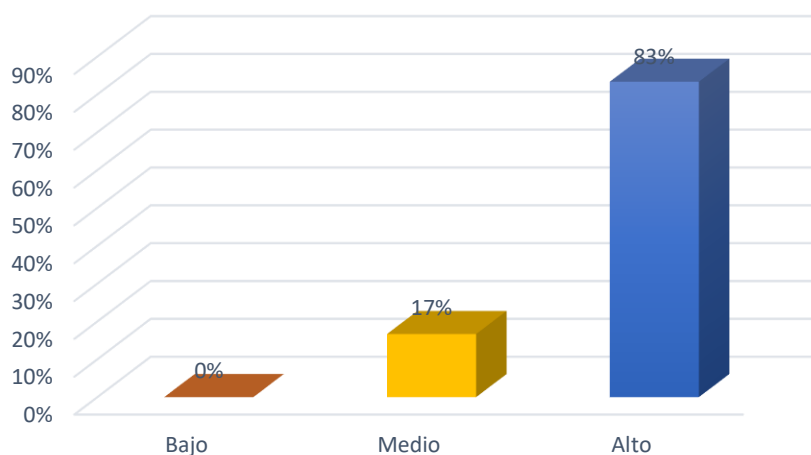
Tabla 6

Nivel de la dimensión percepción del trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	5	17%
Alto	25	83%
Total	30	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 4: Nivel de la dimensión percepción del trabajo



Nota: El 83% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión percepción del trabajo. En general los colaboradores informan que las funciones se encuentran definidas en los reglamentos, pero las responsabilidades no se encuentran delimitadas exactamente lo cual genera ciertas inconformidades.

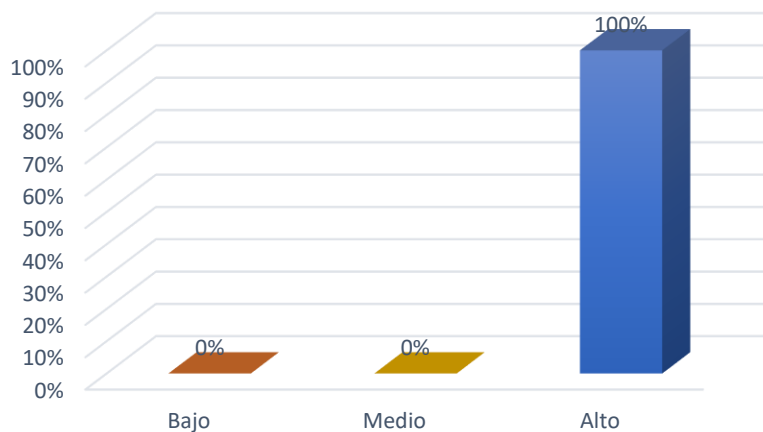
Tabla 7

Nivel de la dimensión herramientas y recursos de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	30	100%
Total	30	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 5: Dimensión herramientas y recursos de trabajo



Nota: El 100% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión herramientas y recursos de trabajo. Debido a las características del trabajo en campo la empresa se preocupa por dotar de los materiales de acuerdo con ley para realizar trabajos con ciertos tipos de riesgos,

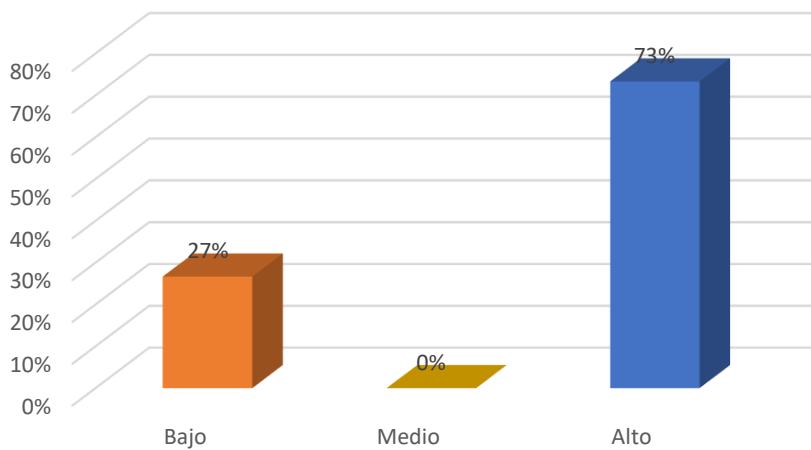
Tabla 8

Nivel de la dimensión remuneración

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	27%
Medio	0	0%
Alto	22	73%
Total	30	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 6: Nivel de la dimensión remuneración



Nota: El 73% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión remuneración. Los colaboradores se encuentran de acuerdo con el cumplimiento de pago en los días que corresponde. Encontrando que una proporción de colaboradores no se encuentra de acuerdo con la cantidad de unidades económicas que recibe por su trabajo.

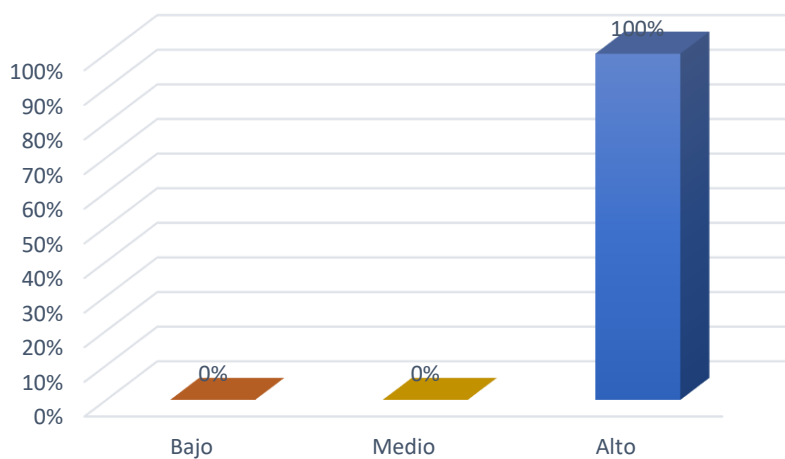
Tabla 9

Nivel de la dimensión distribución

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	30	100%
Total	30	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 7: Nivel de la dimensión distribución



Nota: El 100% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión distribución. La empresa cuenta con los recursos tangibles para desarrollar un trabajo de calidad en condiciones físicas y ambientes deseables.

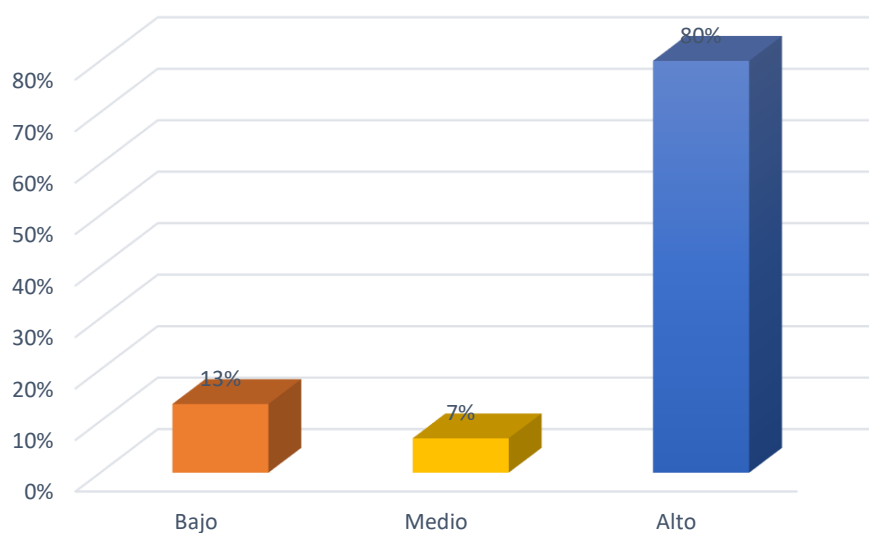
Tabla 10

Nivel de la variable desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13%
Medio	2	7%
Alto	24	80%
Total	30	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 8: Nivel de la variable desempeño laboral



Nota: El 80% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable desempeño laboral. El desempeño encuentra un nivel alto, siendo necesario incrementar los procesos salariales que ofrece la empresa.

3.1.3. Estadística inferencial

Tabla 11

Prueba de normalidad de las variables de estudio

	Shapiro-Wik		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,511	30	,000
Desempeño laboral	,478	30	,001

Nota: Elaboración realizada por el autor en SPSS v25

Se utilizó el test de Shapiro Wilk, dado que la significancia o p valores son menor del nivel de significancia ($\alpha=0,05$), entonces se puede concluir que las poblaciones de las variables tienen población no normal, por lo tanto, se utilizan pruebas no paramétricas

Contrastación de Hipótesis General:

Tabla 12

Correlación entre la motivación laboral y el Desempeño Laboral

Correlaciones				
			<i>Motivación Laboral</i>	<i>Desempeño o Laboral</i>
Rho de Spearman	<i>Motivación laboral</i>	Coef de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bil.)	.	,000
		N	30	30
	<i>Desempeño Laboral</i>	Coef de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bil.)	,000	.
		N	30	30

Nota: Elaboración realizada por el autor en SPSS v25.

Se evidencia una correlación alta y directa (Rho= .810) entre la motivación y el desempeño laborales, por lo tanto, se acepta la hipótesis H1.

Tabla 13

Correlaciones entre la motivación laboral con las dimensiones del desempeño laboral

	Rho de Spearman	Desempeño laboral			Distribución
		Percepción del trabajo	Herramientas y recursos	Remuneración	
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.660	.735	.812	.722
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30

Nota: Elaboración realizada por el autor en SPSS v25.

Desde un punto de vista de estadística inferencial, se visualiza que la relación más la registra la motivación laboral con la remuneración ($r=0.812$) y la relación más baja la motivación laboral con la percepción del trabajo ($r=.660$).

3.2. Discusión de resultados

Se evidencia una correlación alta y directa ($Rho= .810$) entre la motivación y el desempeño laborales, por lo tanto, se acepta la hipótesis H1.

Dentro de los ambientes corporativos, la motivación se hace mucho más compleja, se sabe que, en mundo económico, todos los seres humanos necesitan adquirir recursos económicos para lograr subsistir en base a la obtención de ítems que permitan satisfacer necesidades básicas como la alimentación, el sueño, la seguridad, la integración social, etc. La motivación es el comportamiento que se emprende para lograr algo, dentro de la organización las personas destinan parte de sus esfuerzos diarios para cumplir ciertas actividades laborales que se encuentran condicionadas en base a motivaciones personales (Robbins y Judge, 2021).

Los resultados coinciden con los hallazgos de Lino (2022) quien evidencia que la motivación sí influye en lo que respecta al desempeño laboral de los socios, por lo cual fue recomendable la aplicación de estrategias basadas en la motivación con la finalidad de incrementar el nivel de desempeño, además de mejorar los resultados de todo el personal. Al igual Cedeño (2022) sustenta que entre la

motivación y el desempeño laboral sí se registra una relación significativa, además se enfatiza la realización del plan de capacitación estructurado para la empresa por parte del autor con la finalidad de mejorar el desarrollo de los esquemas motivacionales a su personal, en base a ello la empresa estará mejor encaminada y sobre todo mejorarán su rendimiento de trabajo. Al igual que Cadena (2019) aceptó la hipótesis planteada en donde se precisa que la motivación laboral presente en los trabajadores de Envatub se relaciona con el desempeño laboral que se presenta, por ello es indispensable que se desarrollen actividades enfocándose principalmente en mejorar los factores motivacionales con la idea de incrementar los niveles de desempeño de su personal operativo.

El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable motivación laboral. En general la motivación la genera una carencia, la cual puede ser física o psicológica, la carencia genera el suficiente grado de ansiedad o estrés que genera que las personas emprendan actividades para satisfacer la ansiedad por conseguir algo (Ross, 2021). El estudio encuentra similitudes con la investigación de Tomalá (2019) siguió un enfoque mixto, todos los resultados logrados fueron analizados uno por uno, detallando así que la organización deberá de conseguir que el nivel de motivación sea alto, además de reforzar los niveles de desempeño por medio de estrategias motivacionales. Es necesario que se desarrollen estrategias basadas en la motivación de los colaboradores para poder incrementar el desempeño de su personal. Por el contrario, el estudio de Cadena (2019) encuentra niveles bajos de motivación laboral, debido a una mala gestión de los factores motivacionales, siendo el efecto de la remuneración muy baja para satisfacer las necesidades básicas del individuo.

El 80% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable desempeño laboral. Es el conjunto de actitudes y aptitudes que se soportan en comportamientos que pueden ser observables y generan como conclusión que ciertos colaboradores tienen performances destacables dentro de la organización (Chiavenato y Guzmán, 2019). El estudio de Cadeño (2022) presentó este diagnóstico a causa de las falencias y problemas que estuvo acarreando dicha organización, el autor logró identificar cuáles son las actividades o los puntos

críticos y en notable acierto se precisó que el desempeño estaba siendo afectado. También el estudio de Urrutia (2021) permite encontrar que el desempeño laboral es alto, debido a que las tareas que se realizan contienen ciertas características que las hacen valiosas y significativas para el crecimiento personal.

Desde un punto de vista de estadística inferencial, se visualiza que la relación más la registra la motivación laboral con la remuneración ($r=0.812$) y la relación más baja la motivación laboral con la percepción de equidad en el trabajo ($r=0.660$). En este sentido se puede decir que la motivación laboral se incrementa con la remuneración obtiene un nivel alto. Los seres humanos destinan parte de su tiempo y esfuerzos para cumplir con las necesidades de la organización, en base a ello los colaboradores esperan una contra parte de la organización, permitiendo adquirir un ingreso monetario que deba estar de acuerdo con las exigencias del mercado y que permita satisfacer las diferentes necesidades (Chiavenato y Guzmán, 2019). Los resultados abarcan también las conclusiones de Alberca y Cruz (2019) quienes postulan que la remuneración es uno de los elementos más básicos para generar motivación y por ende mejorar el desempeño laboral.

Por otro lado, la motivación laboral no se mejora con la percepción de la equidad del trabajo. Esta dimensión, tiene que ver con la manera equitativa con la que se reparte la carga laboral de acuerdo con los perfiles de puestos, también se relaciona con la manera justa, evitando en todo momento los sesgos con respecto a tener preferencias sobre un colaborador. El desempeño laboral se mejora cuando el colaborador percibe un trato justo y también un equilibrio entre los objetivos que debe cumplir y las características de su trabajo (Chiavenato y Guzmán, 2019).

**CAPÍTULO IV:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se evidencia una correlación alta y directa ($Rho = .810$) entre la motivación y el desempeño laborales, por lo tanto, se acepta la hipótesis H1. Por lo tanto, a medida que se mejore la percepción de motivación, se incrementa el desempeño laboral.

El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable motivación laboral, debido a que los colaboradores manifiestan factores motivacionales adecuados.

El 80% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable desempeño laboral, la empresa proporciona las herramientas necesarias y los ambientes óptimos para desarrollar un trabajo de calidad, siendo el factor remuneración el que recibe la puntuación más baja.

Desde un punto de vista de estadística inferencial, se visualiza que la relación más alta registra la motivación laboral con la remuneración ($r = 0.812$) y la relación más baja la motivación laboral con la percepción del trabajo ($r = 0.660$).

4.2. Recomendaciones

La administración de la empresa debe valorar que los aspectos motivacionales tienen un impacto directo en el desempeño laboral de los colaboradores a través de una capacitación de estrategias motivacionales destinados a los líderes de la organización

La administración debe seguir fortaleciendo la provisión de los materiales y herramientas necesarias para realizar un trabajo de calidad destinando presupuesto anual para renovar los equipos que se deprecian o que no se pueden utilizar en el desarrollo del trabajo.

La administración debe valorar las posibilidades de incrementar el sueldo o proporcionar una remuneración variable en base a resultados destacables. La administración debe establecer indicadores de desempeño base y también proporcionar indicadores incrementales que permitan acceder a bonos por productividad

Finalmente, la administración debe procurar actuar con equidad en la administración de la carga laboral y también otorgar posibilidades igualitarias en las promociones y movimientos laborales.

REFERENCIAS

- Alberca, D. y Cruz, Y. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú S.A.C – Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL_AlbercaMoralesDoli_CruzGarciaYeiny.pdf
- Alles, M. (2019). *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. Granica.
- Ayala, T. Y Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Universidad Tecnológica del Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2304/Tania%20Ayala_Silvia%20Pajuelo_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Cedeño, V. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Yellow Flower S.A de la ciudad de Quito*. Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3807/1/TESIS%20FINAL.%20VIVIANA%20CEDE%20C3%91O.%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPREASAS...pdf>
- Chiavenato, I. y Guzmán, M. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones*. 10 edición. McGraw Hill.
- Flores, L. y Jiménez, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración De La Universidad Señor De Sipan- Chiclayo 2020*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9417/Flores%20L%20C3%B3pez,%20Lorenzo%20&%20Jim%20C3%A9nez%20Bautista,%20Merly.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° Edición). México D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Kinicki, A. (2020). *Organizational behavior: a practical, problema solving approach*. 3era ed. Mcgrawhill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mexico: McGraw Hill Interamericana.

Lino, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral: caso asociación de comerciantes minoristas Manuel Lorenzo Cercado Del Cantón Paján, año 2021*. Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3825/1/Proyecto%20de%20Investigaci%C3%B3n.%20Jackson%20Lino.pdf>

Maholtra, N. (2004) *Investigación de Mercados*. México: Pearson/Prentice hall.

Medina, R. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>

Medina, M., Guamán, M. y Analuiza, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Mkt Descubre* (1), 14. <https://doi.org/10.36779/mktdescubre.v14.339>

Navarro, F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad De Gestión Educativa Local De Padre Abad-Aguaytia*. Universidad Nacional Agraria de la Selva. http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1531/FNJ_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.

Pashanasi, B., Garate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción* (12), 3. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Ross, S. (2021). *Organizational behavior today*. Routledge.

Robbins, S. y Judge, G. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Décimo quinta edición. Pearson. México.

Roobins, S. y Judge, T. (2021). *Organizational behavior*, update. 18va ed. Pearson.

Roobins, S. y Judge, T. (2021). *Organizational behavior*, update. 18va ed. Pearson.

- Salas, B. y Salazar, J. (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa químicos limpieza y servicios Mas Plus E.I.R.L. Pimentel* 2016. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5048/Salas%20Rojas%20%26%20Salazar%20Maza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo.* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf
- Samamé, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019.* Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral Sac en la ciudad de Trujillo, 2020.* Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tacuri, M. y Orbe, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar.* CienciaMatria.(7),3. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Tomalá, M. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Aguapen E.P, Cantón Salinas, Provincia De Santa Elena, año 2018.* Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5129/1/UPSE-TAE-2019-0102.pdf>
- Urrutia, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de covid-19.* Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1452/Urrutia%20Felix%2c%20Carla%20Margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vera, M. (2014). *Técnicas cualitativas en recursos humanos.* 1ed. Síntesis.
- Villalobos, R. (2019). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa D'LABORUM plus S.A.C sede Chiclayo 2018.* Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6683/Villalobos%20Santa%20Cruz%2c%20Roc%2c%20Del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Cuestionario para medir motivación laboral

Estimado colaborador

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, por favor lea y responda de acuerdo con su criterio

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Indiferente (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

	1	2	3	4	5
Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos					
El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades					
Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					
Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y desafiantes					
Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio					
Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas					
Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
Me brindan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					

En el trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales					
Me siento conforme con mi horario laboral					
Entiendo claramente la misión y visión de la empresa					
Mi organización difunde sus políticas y procedimientos					
Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa					
Mi jefe tiene la formación técnica y profesional para hacer su trabajo					
Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo					
La gerencia es competente en llevar el negocio					
Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo					
Los jefes incentivan y responden a sugerencias e ideas					
Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos					
Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
Considero que la distribución física del área de donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente					
Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					
Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo					
Estoy conforme con los premios que recibo					
Recibo los beneficios de acuerdo con ley					
Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo					

Cuestionario para medir desempeño laboral

Estimado colaborador

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, por favor lea y responda de acuerdo con su criterio

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Indiferente (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

	1	2	3	4	5
¿Se encuentran bien definidas las funciones de sus labores?					
¿Se encuentran bien definidas las responsabilidades de sus labores?					
¿Se encuentran bien definidas las metas y expectativas de sus labores?					
¿Cuenta usted con el/los equipos necesarios para realizar su labor?					
¿Cuenta usted con la/las herramientas necesarias para realizar su labor?					
¿Cuenta usted con el personal de apoyo necesario para complementar su trabajo?					
¿Se siente satisfecho con sus condiciones salariales?					
¿Se respetan las fechas de pago?					
¿Los ambientes del centro de labores se encuentran correctamente distribuidos?					
¿Los ambientes del centro de labores están muy bien iluminados y ventilados?					

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica	
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022?	Objetivo general				Logro	1,2,3			
					Reconocimiento	4,5,6,			
					Trabajo en si mismo	7,8			
		Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	H1: Si existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	Motivación laboral	Factores motivacionales	Responsabilidad	9,10,11,12		
						Promoción y crecimiento	13,14		
						Políticas de la empresa	15,16,17,18,19	Likert	Encuesta
						Supervisión	20,21,22		
						Relación con el superior	23,24,25,26		
						Condiciones de trabajo	27,28,29		
						Salario	30,31,32		
					Relaciones interpersonales	33,34			
					Percepción	1,2,3			
	Identificar el grado de motivación laboral que presenta el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.			Factores higiénicos	Herramientas y recursos de trabajo	4,5,6			
					Recursos.		Cuestionario	Escala Ordinal:	
	Identificar el nivel de desempeño laboral que registra el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	H0: No existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	Desempeño Laboral	Percepción del trabajo	Incentivo.	7,8			
					Estimulo.				
	Identificar las relaciones que suscitan entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral			Remuneración	Organización del ambiente laboral	9, 10			
				Distribución					

Pimentel, 25 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0261-2022/FACEM-DA-USS de fecha 25/07/2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, donde solicita la designación de asesor de Tesis, de los Bachilleres de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, como asesor de Tesis de los Bachilleres de la EP Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc. Escuela / Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0436-2022-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	ASESOR
1	SUXE SÁNCHEZ, NEYSY YUDITH	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L, LIMA – 2022	DR. GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE
2	TRUJILLO VELÁZQUEZ YANELLY	INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA NEGOCIOS MI MARIA RICARDINA E.I.R.L.	MG. SILVA GONZALES LISET SUGEILY
3	TELLO ABAD CINTHIA YAMALI	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022	MG. FALLA GOMEZ CAROLINA DE LOURDES
4	CRUZ TUME, EDWIN JAVIER	ESTRATEGIAS DE MARKETING VIRAL EN REDES SOCIALES PARA LOGRAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DEL RESTAURANTE "LA BUENA SAZÓN", CHICLAYO – 2022	MG. ROJAS JIMEZ KARLA IVONNE

Chiclayo, 25 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0261-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, donde solicita la actualización de Proyecto de Tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los Bachilleres de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones N°0168-FACEM-USS-2019, de fecha 11/03/2019, numeral 24; N°0862-FACEM-USS-2018, de fecha 23/07/2018, numeral 15; N°1388-FACEM-USS-2016, de fecha 21/09/2016, numeral 41 Y N°0836-FACEM-USS-2018, de fecha 14/07/2018, numeral 25, respectivamente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


**Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


**Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	SUXE SÁNCHEZ, NEYSY YUDITH	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L, LIMA – 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	TRUJILLO VELÁZQUEZ YANELLY	INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA NEGOCIOS MI MARIA RICARDINA E.I.R.L.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	TELLO ABAD CINTHIA YAMALI	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CRUZ TUME, EDWIN JAVIER	ESTRATEGIAS DE MARKETING VIRAL EN REDES SOCIALES PARA LOGRAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DEL RESTAURANTE "LA BUENA SAZÓN", CHICLAYO – 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MAESTRO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 ANOS
	CARGO	DOCENTE
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>		
LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Tello Abad Cinthia Yamali	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Identificar el grado de motivación laboral que presenta el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022. Identificar el nivel de desempeño laboral que registra el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022. Identificar las relaciones que suscitan entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente	

	será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<p>Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Las tareas que desempeño corresponden a mi función</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi jefe reconoce por una labor bien realizada</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS : _____</p>
<p>Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y desafiantes</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

	TA (X) TD()
Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	SUGERENCIAS: _____
Existen oportunidades de hacer línea de carrera	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me brindan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
En el trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con mi horario laboral	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente la misión y visión de la empresa	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Mi jefe tiene la formación técnica y profesional para hacer su trabajo	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
La gerencia es competente en llevar el negocio	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Los jefes incentivan y responden a sugerencias e ideas </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Considero que la distribución física del área de donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Estoy conforme con los premios que recibo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA <input type="checkbox"/> TD </p> <p> Recibo los beneficios de acuerdo con ley </p>	SUGERENCIAS: _____

Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las funciones de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las responsabilidades de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las metas y expectativas de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el/los equipos necesarios para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con la/las herramientas necesarias para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el personal de apoyo necesario para complementar su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se siente satisfecho con sus condiciones salariales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se respetan las fechas de pago?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores se encuentran correctamente distribuidos?	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores están muy bien iluminados y ventilados?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 44 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	


 Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinosa
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 10051

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		RAFAEL ANTONIO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GERENCIA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 AÑOS
	CARGO	SUB GERENTE
<u>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Tello Abad Cinthia Yamali	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Identificar el grado de motivación laboral que presenta el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022. Identificar el nivel de desempeño laboral que registra el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	
	Identificar las relaciones que suscitan entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente	

	será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<p>Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Las tareas que desempeño corresponden a mi función</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi jefe reconoce por una labor bien realizada</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS :</p>
<p>Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y desafiantes</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Existen oportunidades de hacer línea de carrera	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me brindan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En el trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con mi horario laboral	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente la misión y visión de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe tiene la formación técnica y profesional para hacer su trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La gerencia es competente en llevar el negocio	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Los jefes incentivan y responden a sugerencias e ideas </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Considero que la distribución física del área de donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Estoy conforme con los premios que recibo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Recibo los beneficios de acuerdo con ley </p>	SUGERENCIAS: _____

Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las funciones de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las responsabilidades de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las metas y expectativas de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el/los equipos necesarios para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con la/las herramientas necesarias para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el personal de apoyo necesario para complementar su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se siente satisfecho con sus condiciones salariales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se respetan las fechas de pago?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores se encuentran correctamente distribuidos?	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores están muy bien iluminados y ventilados?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 44 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	

COMCREAT SRL

.....

 RAFAEL IZQUIERDO E.
 Firmante experto 

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L., CHICLAYO 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Tello Abad Cinthia Yamali	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Identificar el grado de motivación laboral que presenta el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022. Identificar el nivel de desempeño laboral que registra el personal de Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	
	Identificar las relaciones que suscitan entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente	

	será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<p>Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Las tareas que desempeño corresponden a mi función</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi jefe reconoce por una labor bien realizada</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS : _____</p>
<p>Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y desafiantes</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

	TA (X) TD()
Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	SUGERENCIAS: _____
Existen oportunidades de hacer línea de carrera	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me brindan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
En el trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con mi horario laboral	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente la misión y visión de la empresa	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Mi jefe tiene la formación técnica y profesional para hacer su trabajo	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
La gerencia es competente en llevar el negocio	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Los jefes incentivan y responden a sugerencias e ideas </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Considero que la distribución física del área de donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Estoy conforme con los premios que recibo </p>	SUGERENCIAS: _____
<p> <input checked="" type="checkbox"/> TA (X) TD() </p> <p> Recibo los beneficios de acuerdo con ley </p>	SUGERENCIAS: _____

Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las funciones de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las responsabilidades de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las metas y expectativas de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el/los equipos necesarios para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con la/las herramientas necesarias para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el personal de apoyo necesario para complementar su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se siente satisfecho con sus condiciones salariales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se respetan las fechas de pago?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores se encuentran correctamente distribuidos?	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores están muy bien iluminados y ventilados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 44 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

Figura 9: Recolección de datos

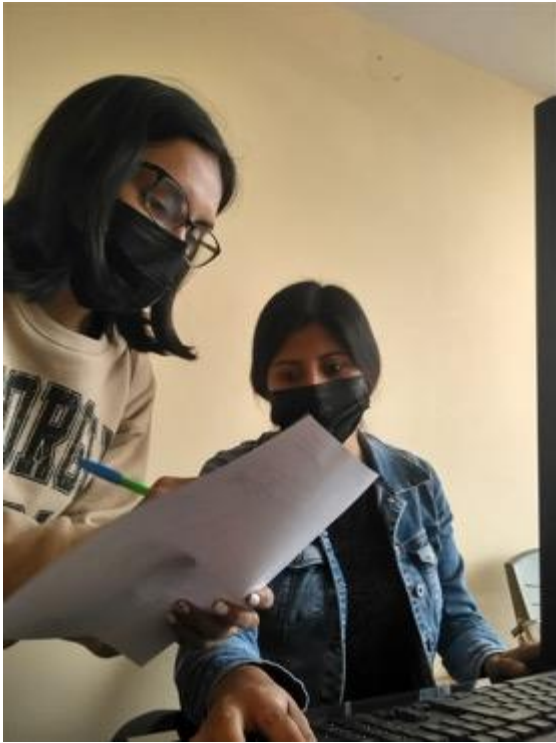


Figura 10: Recolección de datos



Figura 11: Recolección de datos





Consentimiento informado

Chiclayo, 20 de julio del 2022

Estimada Señora

Dra. Carla Reyes Reyes

Directora de Escuela Profesional de Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Señor de Sipán

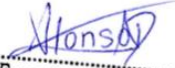
Presente. -

Por medio de la presente, hacemos constar que el Sra. **Tello Abad Cinthia Yamali** estudiante de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada:

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente


.....
Ernesto Alonso Diaz Ochoa
GERENTE GENERAL
GAMAN INGENIEROS S.R.L.

Anexo 03: Autorización del autor



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 31 de febrero de 2022


Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Cinthia Yamali Tello Abad con DNI 46707931

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L CHICLAYO-2022, presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo; para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Cinthia Yamali Tello Abad	46707931	

NOMBRE DEL TRABAJO

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022

AUTOR

Tello Abad Cinthia Yamali Falla Gómez Carolina de Lourdes

RECuento DE PALABRAS

9878 Words

RECuento DE CARACTERES

54581 Characters

RECuento DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

157.6KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 8, 2023 4:09 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 8, 2023 4:10 PM GMT-5

● **23% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0436-2022-FACEM-USS, presentado por la Bachiller Tello Abad Cinthia Yamali, con su tesis Titulada **La Motivación y el desempeño laboral en Gaman Ingenieros S.R.L., Chiclayo 2022**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 08 de febrero de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.