



Universidad
Señor de Sipán

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

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA, 2019**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Najarro Mejia Luigui Abel

<https://orcid.org/0000-0002-9285-7882>

Asesor:

Dr. Wong Aitken Higinio Guillermo

<https://orcid.org/0000-0002-2823-7582>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel - Perú

2023

Aprobación del jurado

TESIS
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE
ALMACÉN, LIMA, 2019

Asesor (a)

Dr. Wong Aitken Higinio Guillermo Firma

Presidente (a)

Dr. Mego Nuñez Onésimo Firma

Secretario (a)

Dr. García Yovera Abraham José Firma

Vocal (a)

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes Firma




Declaración jurada de originalidad

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

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA, 2019

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:

NAJARRO MEJIA LUIGUI ABEL	42595205	
---------------------------	----------	---

Pimentel, 13 de febrero de 2023

Dedicatoria

Mi trabajo de investigación dedico con todo aprecio y amor a mi adorada familia, por ser el motivo y razón de seguir buscando ser mejor cada día en el lado profesional. Dedicar a nuestro señor Jesucristo porque con fe, trabajo y esfuerzo se logra las metas y objetivos personales.

Agradecimiento

Mi agradecimiento muy profundo a los docentes tanto de Proyecto el Dr. Wong y al Dr. Dios Castillo, profesionales que han aportado para lograr este trabajo de investigación. Asimismo, a todos los colaboradores de la empresa donde se realizó el estudio muy agradecido por su apoyo.

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima, 2019, la investigación de enfoque cuantitativo de tipo aplicada y con un diseño no experimental, su población conformada por 18 colaboradores de la empresa de los cuales 6 son administrativos, la técnica que se aplicó es la encuesta, el instrumento el cuestionario que permitió recoger la información de satisfacción laboral de los colaboradores con preguntas de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados son el nivel la relación entre la motivación y desempeño laboral, se pudo determinar que las variables de motivación y desempeño laboral se obtuvo la relación positiva moderada 0,56 según la correlación Spearman. Por lo tanto, es aceptable que existe relación entre ambas variables. Es por ello que se acepta la hipótesis si existe una relación entre las variables. Se concluye con la propuesta de estrategias la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019. La estrategia motivacional de basadas por los aportes de Hellriegel & Slocum (2018) mencionan que según Herzberg resalta que los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, con una inversión de S/ 5500. Palabras clave: motivación y desempeño laboral.

Palabras clave: motivación intrínseca y extrínseca, desempeño laboral, trabajo en equipo.

Abstract

The general objective of this study was the relationship between motivation and work performance, collaborators of a public institution, the warehouse area, Lima, 2019, research of quantitative approach of applied type and a non-experimental design, its population formed by 18 employees of the company of which 6 are administrative, the technique that the survey is applied, the instrument the questionnaire that is written the information of the job satisfaction of the collaborators with the questions according to the Likert escalation. The result is the moderate positive relation 0.56 according to the Pearson correlation. Therefore, it is acceptable that there is a relationship between both variables. That is why you accept the hypothesis if there is a relationship between the variables. It concludes with the proposal of motivation and work performance strategies of employees of a public institution, warehouse area, Lima-2019. The basic motivational strategy of the contributions of Hellriegel & Slocum (2018) mentioned that according to Herzberg highlighted the extrinsic or hygienic factors, such as salary, administration, supervision, interpersonal relationships, with an investment of S / 5500. Key words Key: motivation and job performance.

Keywords: intrinsic and extrinsic motivation, work performance, teamwork.

Índice

Aprobación del jurado	ii
Declaración jurada de originalidad	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Antecedentes de estudio.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema.....	34
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	34
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	35
1.7.1 Objetivo general.....	35
1.7.2 Objetivos específicos	35
II. MATERIALES Y MÉTODO	36
2.1. Tipo y diseño de investigación	36
2.2. Población y muestra.....	37
2.3. Variables y operacionalización.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	39
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	39
2.6. Aspectos éticos.....	40
2.7. Criterios de rigor científico	40
III. RESULTADOS.....	41
3.1. Resultados en tablas y figuras	41
3.2. Discusión de resultados	58
3.3. Aporte científico (propuesta de investigación)	60
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
4.1. Conclusiones.....	74
4.2. Recomendaciones.....	75
REFERENCIAS	76

ANEXOS	81
Anexo 01: Matriz de consistencia	81
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	82
Anexo 03: Validación de instrumentos.....	85
Anexo 04: Autorización de la empresa	97
Anexo 05: Resolución de aprobación de proyecto.....	98
Anexo 06: Formato T1	100
Anexo 07: Evidencias de aplicación del instrumento.....	101
Anexo 08: Reporte turnitin	102
Anexo 09: Acta de originalidad.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Herzberg y Modelo SL-SPC	24
Tabla 2 Población de estudio	37
Tabla 3 Operacionalización motivación	38
Tabla 4 Operacionalización de la variable desempeño.....	38
Tabla 5 Motivación intrínseca	41
Tabla 6 Indicador realización	41
Tabla 7 Indicador reconocimiento	43
Tabla 8 Indicador trabajo mismo.....	44
Tabla 9 Indicador responsabilidad	45
Tabla 10 Indicador progreso y desarrollo.....	46
Tabla 11 Motivación extrínseca	47
Tabla 12 Indicador relación con los compañeros.....	48
Tabla 13 Indicador salario.....	49
Tabla 14 Indicador ambiente físico	50
Tabla 15 Indicador supervisión	51
Tabla 16 Indicador seguridad.....	52
Tabla 17 Indicador nivel de satisfacción	53
Tabla 18 Indicador grado de autoestima.....	54
Tabla 19 Indicador apoyo entre colaboradores.....	55
Tabla 20 Indicador nivel de capacitación	56
Tabla 21 Correlación de variables	57
Tabla 22 Análisis FODA de la institución	62
Tabla 23 Matriz FODA	63
Tabla 24 Plan de acción y presupuesto	71

Índice de figuras

Figura 1 Ciclo motivacional.....	22
Figura 3 Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow	25
Figura 4 Teoría de las expectativas.....	27
Figura 1 Diseño de investigación.....	37
Figura 5 Motivación intrínseca	41
Figura 6 Indicador realización.....	42
Figura 7 Indicador reconocimiento	43
Figura 8 Indicador trabajo mismo	44
Figura 9 Indicador responsabilidad.....	45
Figura 10 Indicador progreso y desarrollo	46
Figura 11 Motivación extrínseca.....	47
Figura 12 Indicador relación con los compañeros	48
Figura 13 Indicador salario	49
Figura 14 Indicador ambiente físico.....	50
Figura 15 Indicador supervisión.....	51
Figura 16 Indicador seguridad	52
Figura 17 Indicador nivel de satisfacción.....	53
Figura 18 Indicador grado de autoestima	54
Figura 19 Indicador apoyo entre colaboradores	55
Figura 20 Indicador nivel de capacitación	56

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional

En China Liu et al (2021) argumentaron que la motivación laboral, presenta diversos tipos de problemas entre ellos el estrés de desafío y el estrés de obstáculo, factores que afectan 35% negativamente y directo a la motivación del servicio público (PSM), así mismo más del 40% de los empleados carecen del apoyo de sus compañeros, lo que genera preocupación sobre el desempeño de la empresa. En Zambia, los incentivos son un motor del desempeño de los empleados en la mayoría de las áreas de la organización y, a través de la gestión de incentivos, se crea una “disposición a trabajar” para lograr los objetivos de la organización.

El problema de la insatisfacción de los empleados y la actitud relacionada con el trabajo acumulado, la falta de consideración, la falta de capacitación, supervisión y el logro insatisfecho de sus objetivos, todos estos factores afectan más del 46% a la motivación de los trabajadores (Katemba, 2021).

En Italia, Mulet considera que un desempeño laboral adecuado permite a las organizaciones ubicar a los empleados en los puestos que mejor se ajustan a su perfil, pero un desempeño deficiente puede deberse a tres razones: bajo nivel de calificación, falta de motivación o problemas personales (Mulet & Fassi, 2021). En Rumanía, la gente suele sentirse deprimida por problemas ajenos a la empresa o porque sentimos que nuestro trabajo y logros no son valorados, los motivos más comunes son la depresión y la ansiedad, que suponen la mayoría de las bajas por enfermedad (Maican et al. 2019)

Ávila (2017) manifiesta que todo trabajador busca un trabajo que le motive hacia el desarrollo de actividades, que le permita obtener un buen salario y capacitación profesional dentro de la empresa. Sin embargo, muchas empresas presentan un plan de motivación deficiente que no despierta inspiración laboral en sus trabajadores, y las empresas que, si lo poseen, no lo aplican. Dentro de los logros empresariales debe encontrarse un diagnóstico que describa las aspiraciones y necesidades de sus colaboradores, para que de esta manera se logre una atención óptima y se evite diversos problemas. Pinilla (2017), afirma que

un estudio desarrollado pudo determinar que para el 46 % de colaboradores, el sueldo tiene mayor importancia; y para el 21% lo considera importante pero no determinante. El sueldo como un factor importante debe relacionarse a otros elementos que faciliten el desarrollo de un trabajo adecuado con un personal motivado para realizar las actividades, de lo contrario se perderán oportunidades para el desarrollo de las metas que tenga cada equipo de trabajo.

Por otra parte, Duran (2017), describe las deficiencias de una empresa para retener el talento humano, puesto que no ofrecen oportunidades de desarrollo o carecen de planes de capacitación profesional. El personal no capacitado, carece de diversas habilidades técnicas que lo llevarán a generar retrasos, desmotivación que afectará la ejecución de las tareas diarias, ocasionando en muchos de los casos, que algunos de ellos decidan buscar otras alternativas en otras empresas.

A nivel nacional

Así mismo Guevara (2021) describe que la motivación humana ayuda a incrementar y lograr un alto rendimiento deportivo y preparación mental, y también determinará la dirección, la intensidad y la conciencia. Alvites (2017) admite que los resultados deficientes de un negocio son debido a que la poca motivación que se les brinda a los laboradores, teniendo como rol para los especialistas, identificar los objetivos laborales y personales para atender las necesidades del colaborador y de esta forma se logrará cumplir los objetivos de la empresa mediante el desarrollo mutuo. Uno de los principales problemas en las empresas es pasar por alto diversas necesidades de los trabajadores y no satisfacerlas, olvidando que existen personas que desean asumir retos y desafíos con el propósito de lograr mejoras económicas.

Por otro lado, Guevara (2017), admite que la motivación en la empresa es determinante para lograr metas y objetivos; de lo contrario se convertirá en un obstáculo debido a que los líderes de la empresa omiten la capacidad del talento humano. Por ello, la motivación siempre promueve desempeños esperados para la empresa, pero si ésta no tiene un plan definido de motivación, se corre el riesgo de frustrar todos los objetivos trazados.

Sin embargo (Santisteban, 2016) la retención de los colaboradores con un perfil adecuado, bajo rendimiento laboral, pésimas condiciones laborales, poco compromiso laboral, limitaciones de coordinaciones entre jefes y servidores, todos

estos factores afectan un 55% al rendimiento y motivación laboral. Por último, Morales (2016), menciona que dentro de la empresa es fundamental tener motivación laboral para su personal, puesto que al carecer de un plan motivacional el trabajador no cumplirá con las metas planteada. Teniendo como fin de evitar situaciones problemáticas en la empresa, una de las alternativas consiste en informarse constantemente sobre los deseos que motivan a los colaboradores y atenderlos de manera individual e integral.

A nivel institucional

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se puede observar la problemática en la institución pública, donde los colaboradores de tipo contratación CAS y locadores de servicio, no desempeñan sus labores con la claridad que la institución requiere desde la atención a los clientes internos y externos, y el desempeño de responsabilidades. Señalada la problemática, se utiliza la técnica del árbol de problemas que nos permitirá determinar con mayor precisión la problemática y poder realizar un análisis que permita comprender de excelente forma los efectos y las causas.

Actualmente en la institución pública se presenta los siguientes problemas: En la institución se observa un bajo nivel de desempeño por la existencia de diversas debilidades. Por ejemplo, el personal de locador de servicios no tiene planilla y beneficios sociales el cual conlleva a no tener seguridad de un empleo fijo; y en general para el personal CAS y locadores, no hay incentivos salariales, generando ausencias, formación, interés y motivación por parte de los trabajadores para rendir un buen desempeño laboral.

La insatisfacción laboral que se refleja en la institución es principalmente por no tener la seguridad de un empleo en los locadores de servicios, que esto los conlleva a un grado de malestar y no reflejan sus responsabilidades en su ámbito laboral, solo tratan de cumplir lo que se presenta en su labor diaria, más no dan un plus adicional o un cien por ciento, por no sentirse identificado con la institución. La rotación de personal se da en la institución por la falta de política de beneficios sociales y oportunidades de participaciones en capacitaciones, por lo que buscan oportunidades laborales en otras empresas que sí brindan lo mencionado.

El ausentismo laboral se presenta en la institución por la desmotivación y la insatisfacción del personal, que les conlleva a un estrés y fatiga laboral, manifestadas en las faltas laborales.

Sus causas pueden ser las siguientes: Las relaciones incómodas entre trabajadores, esto surge porque existe una insatisfacción laboral por parte de algunos colaboradores de la institución. Algunos empleados realizan sus actividades para cumplir con los objetivos, mientras que otros desmotivados no siguen y no tienen las mismas ganas de cumplir dichos objetivos, lo que conlleva a tener relaciones laborales incómodas entre trabajadores y escuchar expresiones tales como: “¿Porque yo si lo hago y el no?”; “Si estamos en el mismo nivel de sueldo porque tengo que hacer más que él”, etc.

La escasa capacitación a colaboradores, en la institución es uno de los puntos más débiles porque al no tener personal capacitado para desarrollar habilidades y competencias no se podrá lograr los objetivos y cumplir las metas del día a día.

El desinterés laboral, dado que no hay una motivación para los colaboradores de la institución se produce una apatía laboral, causando el incumplimiento de sus funciones habituales, que se ve reflejado en su rendimiento laboral.

La desmotivación, se da en la institución por los problemas ya mencionados que principalmente desmotivan a los colaboradores y como en muchos casos los han llevado a renunciar para cambiar de trabajo.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

En Corea Kim et al (2021) en su estudio "El efecto mediador de la motivación y la resiliencia entre el estrés relacionado con el trabajo y el compromiso laboral de los funcionarios públicos" tienen como objetivo explorar el efecto del estrés viral o la ansiedad de los trabajadores en sus niveles de depresión. y compromiso laboral. La muestra es de 300 empleados. Se determinó que el compromiso de los colaboradores en el trabajo fue 28% alto, 30% resiliencia alta, 40% compromiso bajo, 57% estrés alto, más del 12% niveles moderados de depresión y 42% niveles altos. estrés. Alto nivel de ansiedad. Se concluyó que el estrés está relacionado con el trabajo, el compromiso con el trabajo y la motivación positiva.

En Grecia Kitsios (2021) en su artículo “La satisfacción laboral detrás de la motivación” teniendo como objetivo investigar los factores internos y externos que pueden motivar a los empleados. Teniendo como muestra 74 empleados, como técnica encuesta. Los resultados determinaron que los factores laborales afectan un 18% a la motivación laboral, salario 19%, ambiente laboral con sus compañeros 37%, logros de trabajo 27%. Se concluye que la relación con sus compañeros y los logros son los principales factores motivacionales internos que impulsan al personal, y externos como la remuneración.

En Kenia Watiri (2021) en el estudio “Factores externos que afectan la motivación laboral en el sector público” con el objetivo de examinar el impacto de los factores externos en la motivación laboral de los empleados. Sea una investigación sobre el compromiso. Con una población de estudio de 326 trabajadores. Los resultados determinan que factores ajenos al salario influyen en un 45% de la motivación laboral, condiciones de trabajo 50%, relaciones de supervisión 20%, en cuanto a la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo afecta un 35% en la motivación laboral, mejora continua de habilidades 25%, compromiso de trabajo a largo plazo 33%. Se concluye una correlación fuerte de 0,633 entre las variables.

En Vietnam Khoa (2020) en su investigación “El impacto de la organización sobre la relación entre motivación e intención de rotación en el sector público” teniendo como objetivo examinar los efectos de la motivación del servicio público (PSM) en la reducción de las intenciones de rotación. La muestra incluyó 492 encuestados. Los resultados determinaron que el PSM tiene una relación negativa con la intención de renunciar, así como tiene una relación positiva con la satisfacción laboral, también tiene una relación positiva con el compromiso organizacional, débil, y este último tiene una relación negativa con el burnout y una relación negativa con en la sin tenciones de rotación. Se concluyó que no hubo efecto directo del servicio público sobre la intención de dejar de fumar.

Según, Santacruz (2017) en su tesis titulada: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública, con el objetivo principal de identificar y analizar la influencia de la motivación en los resultados laborales de los empleados. el escritorio. Su conclusión fue que el bajo nivel de

motivación se reflejaba en las actividades y tareas que realizaban, debido al ambiente laboral en el que se desenvolvían, y de igual forma, las actividades y procedimientos necesarios para motivarlos no se aprovechaban mejor para tratar de mejorar su desempeño. actuación. colaboradores. La evaluación del desempeño es un proceso importante para analizar y evaluar a cada empleado, y debe ser una herramienta para que evalúen y midan el nivel y las debilidades de cada persona y los factores que deben fortalecerse y reflejarse en sus actividades. Se determinó que la relación es de 0,787, lo que indica que al mejorar la motivación de los empleados es posible mejorar las actividades laborales que se reflejan en el desempeño de los miembros de la autoridad pública.

A nivel nacional

En Lima Cosió et al (2020) en la tesis “Motivación y desempeño laboral de los empleados en la empresa” se buscó conocer la relación de las variables, sin diseño experimental, muestra de 71 trabajadores. Los resultados determinaron que la motivación representa el 50% de la eficiencia laboral, las relaciones con los colaboradores representan el 45% y el tipo de trabajo realizado representa el 45% de la eficiencia laboral. Se concluyó que existe una correlación positiva muy significativa 0,773, por lo que se entiende que, al motivar a los trabajadores a través de acciones comunicativas, mejoran los incentivos que conducen al desempeño.

En Lima, Cruzado & Lozano (2020) e En la tesis “Eficiencia laboral de los trabajadores de la ciudad” se pretende determinar el nivel percibido de eficiencia laboral de los trabajadores. Estudio descriptivo, no experimental con una población de 60 trabajadores. Los resultados determinaron que el 36% opinó que la eficiencia del trabajo fue media en cuanto a aspectos, el 60% opinó que la eficiencia del trabajo fue media, el 36% opinó que el lado del comportamiento contrario fue bajo y el 36% opinó que el nivel del comportamiento contrario fue bajo. el comportamiento era bajo. Rendimiento y rendimiento moderados. Se concluyó que la variable desempeño laboral es considerada por la mayoría de los trabajadores como un aspecto necesario para el desempeño de sus funciones en la ciudad, entre los aspectos, la mejor evaluación es el desempeño de la tarea

En Tarapoto Ruiz et al (2021) en su estudio titulado “Motivación: Buen desempeño de Gerentes Generales” El propósito del estudio es conocer la relación

entre la motivación y la productividad del desempeño de los empleados que laboran en el sector público, el método fue utilizado con la diseño del estudio experimental correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta, con herramientas Relative, el número de trabajadores estudiados para este estudio es de 89, los resultados determinaron que el 56% de los trabajadores tienen motivación regular, el 56% se encuentran frustrados, en cuanto a desempeño laboral, el 50% de los trabajadores tienen bajo desempeño, el 14% son altos productores. Se concluyó que existe una alta relación entre las dos variables 0,889, lo que sugiere que se puede brindar la motivación para la mejora, conduciendo al logro de mejores indicadores de desempeño.

Según Vásquez & Wiese (2018) en su investigación tuvo como finalidad, conocer la relación la motivación y desempeño en una organización de Lambayeque, realizó una investigación basado en el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, sin experimentación en el proceso investigativo, la población 58 personas, los resultados son que la motivación es baja en 34%, a nivel regular 36% y solo un 30% de colaboradores admite que se tiene adecuada motivación, en el desempeño el 58% admite que es bueno, y un 38% que es regular, dado que, a veces no tienen las condiciones necesarias para trabajar y lograr metas y objetivos. Los autores llegan a concluir que, existe relación alta entre las variables indicadas en 0.678 lo que conlleva a entender que al generar motivación acertada en los colaboradores de esta empresa se puede lograr un desempeño aceptable.

Por su parte, en Virú, Cabellos & León (2017) investigó acerca de la influencia de la motivación en el desempeño una empresa bancaria, el objetivo fue relacionar las variables para conocer la fuera de asociación que presentan, la investigación de carácter cuantitativo, con diseño no experimental, de alcance relacional, se consideró a todos los colaboradores 132, quienes participaron mediante la respuesta de encuestas se pudo recoger la información que ha permitido describir lo siguiente: el 35% considera que se siente motivado, el 45% a nivel regular y 20% considera que no es tomado en cuenta, el trato es diferencial, de otro lado, en el desempeño el 26% considera que si tienen deficiencias para lograr cumplir con sus tareas llegar a metas, o clientes no pagan que impide llegar al objetivo del mes, el 55% es regular y solo 19% si llega a concretar sus logros de acuerdo a lo

planificado, se determina que la relación es de 0.578, se puede mencionar a mejores formas de motivar se puede lograr resultados esperados en el desempeño laboral en los vendedores, cobradores, analistas de créditos.

A nivel local

En Pimentel, Salas & Salazar (2018) en su investigación titulada acerca de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una organización de servicios, cuya finalidad es relacionar las variables, mediante un estudio descriptivo y correlacional, la muestra fueron 12 colaboradores. Los resultados determinaron en cuanto a la motivación el 50% si expresan sus ideas libremente, 66% no se siente seguro con el ambiente laboral, 50% quieren seguir en la empresa, 58% no tiene buena comunicación con los demás, 59% tiene buena relación con los directivos, en cuanto al desempeño laboral, 66% no recibe un buen trato por parte de los jefes, 58% no les parece apropiado el contexto donde trabajan, 50% tiene intenciones de lograr las metas de la institución, 50% considera que no se promueve el liderazgo, se ha determinado mediante el estadístico de la Rho de Spearman 0.873, dando a entender a mejores estrategias o formas de motivación puede conllevar a lograr mejores indicadores en desempeño.

De otro lado, Gómez & Samillán (2018) han indagado acerca de la motivación y su influencia en el clima organizacional en una entidad que imparte justicia, siendo el objetivo conocer la relación de las variables mencionadas, esta investigación de tipo descriptiva, no experimental y transversal-correlacional. Con una población de 18 trabajadores. Los resultados en cuanto a los factores de la motivación intrínseca, 30% considero que el reconocimiento no es favorable, 65% considero que se están en proceso de realización del logro, 82% se siente satisfecho con sus labores, 76% ha tenido un buen desempeño laboral y logro ascender, en cuanto al clima organización 77% no conoce a la estructura organizativa y administrativa de la empresa para mejorar el clima laboral. Se concluye que existe relación entre las variables de 0.907,

Según Arango (2018) ha definido su investigación conocer la relación de la motivación y el desempeño del personal de una entidad bancaria, teniendo como finalidad determinar dicha relación entre las variables que ha definido el autor, su enfoque ha sido cuantitativo, de tipo correlacional, se aplicó una encuesta y dos

cuestionarios validados y verificados su fiabilidad, los hallazgos son el 34% admite que se siente motivado, el 40% entiende que se siente bien a nivel regular y el 26% le gusta, siente pasión por su trabajo, en el desempeño se ha tenido en cuenta que, el 45% considera que es bueno, el 35% regular y el 20% admite que tiene deficiencias para lograr metas y objetivos que tiene en su cartera. Sus conclusiones determinaron que la motivación influye positivamente con el desempeño laboral pues determina la productividad en la empresa. Así como también la condición de trabajo, los factores motivacionales y los reconocimientos demuestran que repercuten totalmente en el desempeño laboral. Se propone fortalecer la motivación con innovadoras técnicas motivacionales para que los colaboradores puedan cumplir los objetivos y metas; también se plantea fortalecer las condiciones laborales y ambientes físicos para un mejor desenvolvimiento laboral y comodidades como iluminación, ventilación, accesibilidad y limpieza adecuada, considerando la importancia de la seguridad para todo trabajador.

Según Matias (2018), en la tesis “Motivación laboral y desempeño docente en el Instituto de Educación Mariscal Ramón Castilla UGEL 01.2015” el objetivo principal es determinar la relación entre la motivación laboral y rendimiento académico en el nivel secundario. Concluye que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el trabajo docente en la organización, y concluye que la motivación laboral tiene una relación positiva y baja con el desempeño laboral, por lo que la motivación intrínseca y la profesión docente se relacionan positivamente, lo cual es lo contrario de lo que es extrínseco. La motivación ya que no tiene nada que ver con la actuación del docente.

Bautista (2017), en la tesis “Motivación y desempeño laboral de los banqueros de crédito peruanos, región Cercado de Lima, 2017” para la licenciatura en administración de la Universidad César Vallejo, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el trabajo desempeño de los trabajadores en una región minera. Bautista concluyó que existe una relación muy positiva entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral, además de la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Sugirió tener presente el objetivo de la organización de tener un grupo de trabajo activo con reuniones semanales y mensuales para informar sobre los resultados de cada colaborador.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría de motivación

1.3.1.1 Definición de motivación

Hellriegel & Slocum (2018) la motivación representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas. Además, los autores manifiestan como parte incluida dentro del proceso de motivación las fases denominadas centrales que consideran que existe una relación entre capacidad y motivación, lo cual es de utilidad para medir el nivel de desempeño

Hellriegel & Slocum (2018) muestran que el psicólogo Frederick Herzberg desarrolló una teoría de los factores conocida como teoría de la motivación y la higiene. Asume que la relación de una persona con su trabajo es fundamental para el éxito o el fracaso del negocio. Herzberg explora la pregunta "¿Qué espera la gente de su trabajo?" Pida a las personas que detallen los pros y los contras de su trabajo. Herzberg concluyó que la diferencia entre el comportamiento de los empleados cuando están satisfechos con su trabajo y los que están insatisfechos es muy significativa. También afirman que la diferencia entre factores que expresan satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Por lo tanto, los gerentes que eliminan los factores negativos pueden lograr la armonía en el trabajo, pero no necesariamente la motivación. Señaló que las condiciones de trabajo, es decir, la calidad de la supervisión, las políticas de salarios y pagos, la condición física, la interacción con los demás y la seguridad laboral, fueron descritas por Herzberg como factores saludables. Cuando se completa, no hay complacencia ni resentimiento. Por lo tanto, si desea motivar a las personas en el lugar de trabajo, Herzberg recomienda centrarse en los factores que componen el trabajo, como las oportunidades de progreso, el crecimiento personal, el reconocimiento, la responsabilidad, la rendición de cuentas y el desempeño.

De otro lado, Mushinsky (2007) por otro lado, lo define como una fuerza relacionada con la energía, con la ayuda de la cual una persona se motiva a una determinada actividad y funciona como una actividad realizada en los negocios. Según Robbins (2014), cree que la motivación laboral surge de encontrar formas

de analizar la intensidad, el alcance y la persistencia del valor de un compañero de trabajo para lograr una meta

1.3.1.2 Ciclo motivacional

En su libro *Gestión de Recursos Humanos*, Chiavenato (2019) explica que el ciclo de incentivos comienza con el surgimiento de una necesidad. La necesidad es el impulso que provoca la conducta, y cada vez que eso sucede el estado mental se trastorna. El equilibrio corporal crea un estado de tensión que se traduce en insatisfacción y desequilibrio. Esta condición conduce a un comportamiento que reduce la incomodidad o el desequilibrio del individuo. Si el comportamiento es funcional, el individuo encontrará satisfechas sus necesidades. Cuando la necesidad está satisfecha, el organismo vuelve a su homeostasis anterior. En pocas palabras, la motivación es una secuencia relacionada de eventos que comienza con una necesidad y termina con la satisfacción de esa necesidad

Figura 1
Ciclo motivacional



Fuente: Chiavenato 2019

1.3.1.3 Dimensiones de la motivación

La motivación laboral intrínseca.

Hellriegel & Slocum (2018) lo definen como algo que proviene de personas que están intrínsecamente motivadas por la actividad o la alegría de recibir algo nuevo. Herzberg enfatiza el éxito, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el avance y el crecimiento como factores intrínsecos o motivadores. Se tiene los siguientes indicadores:

Realización: Es el impulso de tener éxito y cumplir los objetivos trazados de manera satisfactoria y eficaz. Reconocimiento: Es la gratitud que se ofrece al realizar un trabajo importante. Trabajo mismo: Es la posibilidad de manifestar la propia personalidad y desarrollarse plenamente.

Responsabilidad: Es dar la oportunidad a cada trabajador de asumir mayores tareas con eficacia. Progreso y desarrollo: Es cumplir profesionalmente y como persona, con las metas trazadas.

Entre los factores motivadores se encuentran las condiciones internas del individuo hacia un sentido de satisfacción y crecimiento personal.

La motivación laboral Extrínseca: Hellriegel y Slocum (2018) citan a Herzberg al sugerir que los factores externos o la higiene, como el salario, la gestión, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas de la empresa, la estructura de gestión y las condiciones laborales actuales no crean motivación, sino que ellas evitan la suspensión.

Nos referiremos a los siguientes indicadores: Relación con compañeros: Es la capacidad de relacionarse firmemente con compañeros, superiores o subordinados. Salario: Es el incentivo monetario que es motivante para la productividad. Ambiente físico: Permite sentirse a gusto en un entorno físico bien iluminado y con temperatura adecuada. Supervisión: Adoptada por el jefe para dirigir un grupo laboral, de manera eficiente o deficiente. Seguridad laboral: Se refiere a tener un trabajo estable.

Los factores higiénicos se relacionan con el entorno que se desarrollan los colaboradores y con las necesidades primarias.

1.3.1.4 Modelos de motivación

Modelo de Herzberg y Modelo SL-SPC

Según Chiavenato (2019) la teoría de Maslow se basa en las diferentes necesidades humanas (perspectiva introvertida), mientras que la teoría de Herzberg se basa en el entorno externo (perspectiva extrovertida). Para Herzberg, la motivación para actuar depende de dos factores

Tabla 1

Herzberg y Modelo SL-SPC

Factores motivacionales	Factores higiénicos
Satisfacción	Insatisfacción
El trabajo en sí	Las condiciones de trabajo
Realización	Administración de la empresa
Reconocimiento	Salario
Desarrollo profesional	Relaciones con supervisor
Responsabilidad	Beneficios y servicios sociales.

Fuente: Modelo Herzberg

Modelo de SL-SPC

Según Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), la escala SL-SPC permite un diagnóstico general de las situaciones de trabajo al cuantificar la comodidad o incomodidad de un empleado con las actividades laborales. Esta investigación se basa principalmente en las teorías de la motivación y las teorías relacionadas con la diferenciación y la motivación. Caracteriza el nivel general de satisfacción laboral y el nivel específico de satisfacción según cuatro factores: (a) importancia de la tarea, (b) condiciones de trabajo y (c) reconocimiento del empleado. beneficios personales y/o sociales y (d) económicos.

La escala se elaboró mediante la técnica de Likert y consta de 27 ítems, tanto positivos como negativos. Se califican mediante la técnica de Likert con una puntuación de 1 a 5 dependiendo de si el ítem es positivo o negativo; Los puntos totales oscilan entre 27 y 135 puntos. La herramienta demuestra su valor con resultados sólidos de una encuesta de satisfacción laboral de 1.058 empleados en el área metropolitana de Lima.

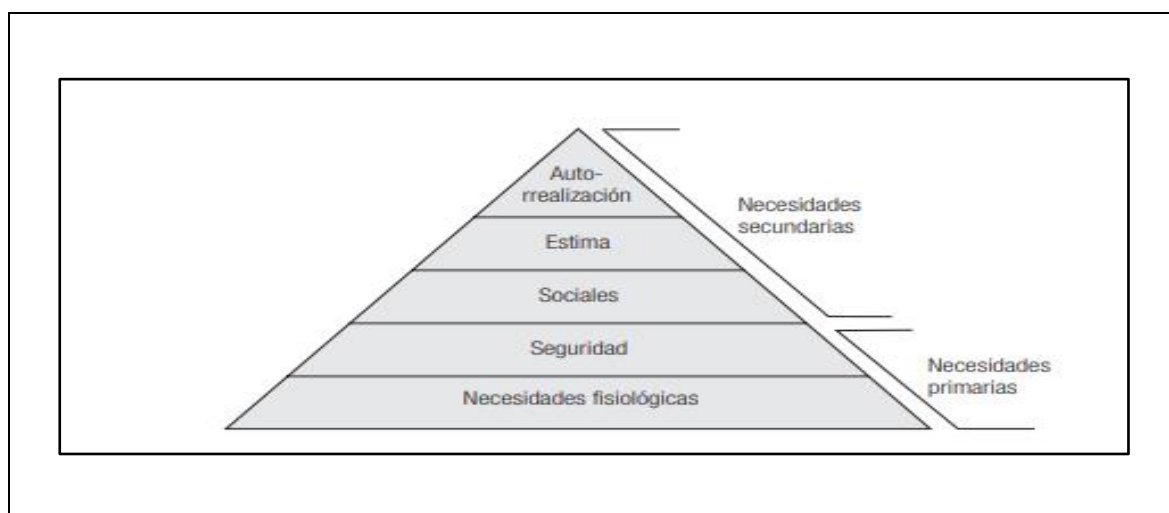
Teoría de jerarquía de necesidades de Maslow

Maslow (1943), observó que “las necesidades humanas se organizan jerárquicamente según su importancia en el comportamiento humano”. Según la jerarquía, las necesidades recurrentes en el nivel más bajo se denominan necesidades primarias, mientras que las necesidades más complejas e inteligentes

en el nivel superior se denominan necesidades secundarias. Según Maslow, las necesidades de menor a mayor son: Necesidades fisiológicas: como el hambre, la sed, la vivienda, el sexo y otras necesidades físicas. Seguridad: Cuidado y protección contra daños físicos y mentales. Social: Hablamos de afecto, pertenencia, aceptación y amistad. Autoestima: Los factores internos de autoestima como autoestima, autonomía y desempeño, los factores externos de autoestima como estatus, estima y afecto. Autorrealización: Se convierte en deseo: incluido el crecimiento, el desarrollo personal y la autorrealización.

Figura 2

Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow



Nota: Descripción de la teoría de las necesidades de Maslow que si se llegan a atender las necesidades para generar motivación en el colaborador

La Teoría X e Y de McGregor Robbins (2014) afirma: “Douglas MacGregor propuso dos visiones diferentes de la humanidad en la década de 1960: una que era fundamentalmente negativa, conocida como Teoría X, y la otra, que era esencialmente positiva, llamada Teoría Y”. MacGregor observó que el comportamiento de un líder hacia sus subordinados depende de cómo los trate. Como resultado, los estilos de gestión cambiarán.

Teoría X: Presenta una visión pesimista de la relación del hombre con su trabajo. Alega que los trabajadores son desidiosos, trabajan por dinero, buscan estabilidad económica y evitan responsabilidades. Se resienten a los cambios y hacen poco por la empresa si no fuera por la dirección.

Teoría Y: En esta visión los trabajadores consideran el trabajo como algo natural y lo disfrutan, logran conseguir los objetivos asignados, buscan responsabilidades, tienen imaginación y creatividad, se identifican con la empresa y son susceptibles al cambio.

Teoría de los dos factores de Herzberg

También se conoce como la teoría de la motivación-higiene propuesta por Frederick Herzberg. Afirmó que los factores que conducen a la insatisfacción de los empleados son completamente diferentes a los que conducen a la satisfacción y que existen dos tipos de factores:

Factores higiénicos: Podemos determinar las condiciones de trabajo de las personas, salario, tipo de supervisión, condiciones generales y políticas organizacionales, evitando la insatisfacción, pero no creando un motivo de satisfacción.

Factores motivacionales: como reconocimiento, oportunidades de crecimiento, oportunidades de crecimiento personal, responsabilidad y desempeño, y cuando los factores de higiene funcionan adecuadamente, conducen a la satisfacción (Robbins, 2014)

Teoría de la Expectativas de Vroom

Establece que el nivel de esfuerzo motivará a los empleados a creer que les permitirá evaluar mejor su desempeño, lo que resultará en recompensas como bonos, promociones o aumentos; cumplimiento de los objetivos personales del empleado. La teoría se centra en tres condiciones:

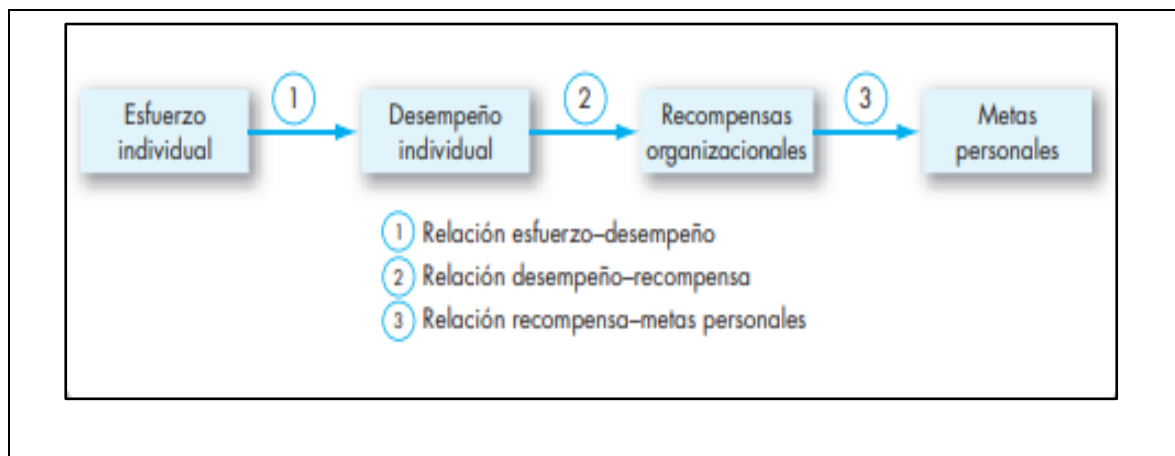
Relación *esfuerzo-desempeño*: la probabilidad de que una persona pueda lograr buenos resultados en el trabajo con una determinada cantidad de esfuerzo.

Relación *desempeño-recompensa*: cuando los empleados creen que exigir un rendimiento conducirá a los resultados esperados.

Relación *recompensas-metas personales*: el grado en que la recompensa de una organización se alinea con las metas o necesidades personales de un individuo y el atractivo personal de esa recompensa potencial.

Figura 3

Teoría de las expectativas



Nota: Descripción de la teoría de las expectativas que parte desde el esfuerzo hasta lograr las metas personales (Robbins, 2009)

Teoría E.R.C. (Existencia, Relación y crecimiento)

Robbins (2014), afirma que Clayton Alderfer (1972) intentó repensar la jerarquía de necesidades para hacerla más relevante para la investigación empírica. Su jerarquía se llama teoría ERC (Existencia, Relación y Crecimiento). Se dice que las personas tienen tres necesidades básicas:

Necesidades de Existencia (E): Similares a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow, las cosas materiales son esenciales para la supervivencia de un individuo.

Necesidades de Relación (R): como las necesidades sociales y las necesidades de estatus. Mantener relaciones e interacciones satisfactorias con los demás, sentirse parte de un grupo y ser capaz de dar y recibir afecto.

Necesidades de Crecimiento (C): Corresponde a la autoestima y la autoconciencia. Esta es la necesidad del deseo de autodesarrollo interno y un alto nivel de autoconciencia.

Teoría de las necesidades de McClelland

Planteada por David McClelland y sus colegas (Robbins 2009), se enfoca en tres necesidades:

Necesidad de logro (nLog): deseo de sobresalir, de lograr resultados relacionados con un conjunto de criterios, de luchar por el éxito.

Necesidad de poder (nPod): la necesidad de hacer que otros hagan lo que ellos mismos no harían.

Necesidad de afiliación (nAfi): Deseo de relaciones cercanas y amistosas.

Entre estas tres necesidades, McClelland y otros investigadores se han centrado en nLog. Los ejecutantes se desempeñan mejor cuando se dan cuenta de que la probabilidad de éxito es 0,5 y califican la probabilidad de éxito como 50-50. No les gusta meterse en situaciones muy malas porque no se conforman con éxitos ocasionales. Además, no les gusta la alta gracia (altas posibilidades de éxito) porque no verán desafiadas sus habilidades. Les gusta establecer metas que requieran poco esfuerzo.

Robbins (2014), basado en una extensa investigación, puede hacer algunas predicciones informadas sobre la relación y los resultados laborales que se lograrán. Aunque se han realizado menos investigaciones sobre la necesidad de poder y afiliación, también hay hallazgos consistentes sobre estos temas. En primer lugar, habrá una buena motivación, es decir, responsabilidad personal, feedback y un nivel de riesgo moderado. Por ejemplo, tienen éxito en los negocios, como administrar sus propias empresas y liderar unidades independientes en grandes organizaciones. En segundo lugar, una alta necesidad de resultados no necesariamente hace a un buen líder, especialmente en organizaciones grandes. Las personas con una fuerte necesidad de tener éxito están más interesadas en lo bien que lo hacen que en influir en otros para que hagan un buen trabajo. Los ejecutivos de ventas no son necesariamente diferentes de los vendedores de nLog, y los líderes de las grandes empresas no tienen requisitos de alto rendimiento.

En tercer lugar, la afiliación y la necesidad de poder suelen estar estrechamente relacionadas con el éxito del liderazgo. Los mejores líderes tienen una alta necesidad de poder y una baja necesidad de afiliación. De hecho, puede haber competencia administrativa, un reclamo de poder fuerte.

1.3.2 Teoría de desempeño laboral

1.3.2.1 Definición de desempeño laboral

Es una evaluación del desarrollo de las actividades, metas y resultados a alcanzar de acuerdo con las capacidades o potencialidades del individuo. Este

proceso de evaluación del desempeño evalúa el nivel de conocimientos, habilidades, competencias y habilidades que el empleado debe aportar al desarrollo de la empresa (Chiavenato, 2019). Según Robbins (2014), menciona que generar metas implica una conducta asequible para mejorar el desempeño. Esto se suplementa al fijar retos mayores como objetivos altos para que el trabajador muestre al máximo su capacidad laboral.

1.3.2.2 Evaluación del desempeño laboral

Es el nivel de desempeño más alto del empleado en la clase y su potencial de crecimiento. Una evaluación es el proceso de reforzar o valorar los propios valores, conocimientos y personalidad. Esta evaluación se refiere al uso que hacen los empleados de procedimientos tales como evaluaciones de desempeño, revisiones de desempeño, revisiones de empleados, informes de estado y revisiones de desempeño laboral (Chiavenato, 2019). Cabe señalar que la evaluación del desempeño en sí misma no es un objetivo final, sino más bien un medio, un medio y una herramienta para mejorar el desempeño de los recursos humanos en la organización, que es el objetivo principal.

Chiavenato (2018) para lograr diferentes Subobjetivos, puedes tener: Idoneidad personal para el puesto, promoción, formación, motivación para el buen desempeño, mejora de las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados, desarrollo personal de los empleados. Información básica sobre la investigación de recursos humanos. Medir el potencial de crecimiento de los empleados. Un incentivo para aumentar la productividad. Conozca las métricas de desempeño de su organización. Devolver información para evaluación. Otras decisiones de personal como traslados y contrataciones.

1.3.2.3 Métodos de evaluación de desempeño.

Los principales métodos de evaluación de desempeño son: **Método de la escala gráfica:** El método más popular, más popular y simple. Se debe tener cuidado para neutralizar la subjetividad y el sesgo del evaluador para no sesgar los resultados. Un gráfico que mide el desempeño de los empleados al identificar y clasificar los factores. Se utilizó un cuestionario de ítems múltiples, con líneas horizontales que representan los factores para evaluar el desempeño y columnas que representan la diversidad de estos factores. Se examinan y preseleccionan

para determinar qué atributos deben evaluarse en cada contexto individual o comercial. Cada elemento se identifica mediante una descripción breve, sencilla y objetiva. Cuanto mejor sea la descripción, más preciso será el artículo. Cada uno ha sido diseñado cuidadosamente para representar todo, desde un desempeño pobre o decepcionante hasta un desempeño excelente (Chiavenato 2018).

Método de elección forzada

Este método de calificación fue desarrollado por un grupo de ingenieros estadounidenses para seleccionar oficiales para el ejército de los Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial. Para su publicidad, lo mejor para este país es tener un sistema de calificación que sea resistente a efectos de halo, efectos subjetivos y abogue por métodos de evaluación de desempeño utilizando métricas competitivas. El método de elección forzada que se implementó tuvo resultados muy positivos y posteriormente fue aplicado y publicado en muchas empresas.

Método de investigación de campo

Esta estrategia de evaluación del desempeño se basa en que el evaluador entrevista a su jefe inmediato, evalúa el desempeño de estas personas, su razón de ser, el origen y justificación de este desempeño, y se basa en el análisis de hechos y situaciones. Es un método de evaluación más amplio que, además de diagnosticar el desempeño de los empleados, también puede planificar el desarrollo dentro del puesto y dentro de la organización, junto con el jefe inmediato (Chiavenato, 2019).

Método de incidentes críticos

En este enfoque, se requiere un registro escrito de las actividades laborales del empleado, ya sean favorables o desfavorables. Cuando tal acción (un incidente grave) afecta significativamente el desempeño del departamento, ya sea positiva o negativamente, el gerente registra la acción. Al final del período de evaluación, estos registros se utilizan junto con otros datos para evaluar el desempeño. Con este enfoque, la evaluación abarcará todo el período, no solo las últimas semanas o meses (Chiavenato, 2019)

1.3.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo con Chiavenato (2018), se dice que las empresas se esfuerzan por brindar un servicio y atención al cliente de alta calidad, pero deben tener en

cuenta factores que afectan directamente el desempeño de los empleados, como la “satisfacción laboral”, el trabajo, la autoestima, el trabajo en equipo y el profesionalismo.

Satisfacción del trabajo: Se cree que es “el conjunto de sentimientos positivos o negativos que tienen los empleados sobre su trabajo y se expresan en determinadas situaciones laborales”. Esta satisfacción personal está relacionada con la forma y el contexto en que se presenta el trabajo, en una situación dada. Chiavenato (2018), la satisfacción laboral está relacionada con cómo se sienten los empleados cuando realizan sus actividades y también puede verse influenciada por la actitud de los compañeros o del jefe

Autoestima: Para Chiavenato (2018), el desarrollo de la autoestima en el trabajador es muy importante porque se esfuerza por alcanzar sus metas y objetivos y al mismo tiempo busca reconocimiento por las acciones que realiza. Tener una autoestima alta te ayuda a desempeñarte mejor, y el entusiasmo te ayuda a saber cómo lograr lo que quieres hacer.

Trabajo en equipo: Chiavenato (2018), argumenta que una forma de alcanzar las metas es trabajando juntos. El espíritu de equipo en la empresa es muy importante y el aporte de cada colaborador será fundamental para lograr los objetivos de la empresa. Algunos trabajos requieren que los equipos y los empleadores encuentren formas de desarrollar procesos relevantes para los equipos en busca de una mayor productividad, sin embargo, estos equipos deben ser liderados por alguien que tenga la capacidad de dirigirlos para lograr sus objetivos y al resto del equipo

Capacitación del personal: Chiavenato (2018), define la capacitación como un proceso que debe ser aplicado en una organización para mejorar las habilidades y competencias de sus empleados y aumentar su productividad. El objetivo de la capacitación es mejorar la forma en que los empleados trabajan y mejorar su salud física y mental para que puedan avanzar en su trabajo, desempeñar sus funciones y desempeñar sus funciones, aumentando así la eficiencia laboral de sus empleados. Crear un plan de capacitación para mejorar en un 80% el desempeño de las funciones y tareas.

1.3.2.5 Teorías del desempeño laboral

Teoría de la equidad: Los empleados comparan lo que aportan al trabajo (como esfuerzo, experiencia, educación y habilidades) con lo que obtienen del trabajo (salario, bonificación y reconocimiento) frente a otros. Somos conscientes de lo que obtenemos del trabajo (resultado) frente a lo que damos (entrada), por lo que comparamos nuestra relación entrada-salida con la de otras personas que nos importan. Si encontramos que nuestras relaciones son similares a aquellas con las que nos comparamos y las que consideramos cercanas, se dice que es una condición justa. Vemos nuestra situación como: la justicia prevalece. Cuando consideramos que estas proporciones son desproporcionadas, sentimos fatiga del inventario (Robbins 2014)

Existen cuatro comparaciones estándar que se pueden utilizar:

Yo interior: la experiencia del empleado de un puesto en la empresa actual.
Yo externo: la experiencia del empleado de un trabajo fuera de la empresa actual.
Otro Interno: Otro trabajador o grupo de ellos en la empresa de ese empleado.
Otro Externo: Otro trabajador o grupo de trabajadores fuera de la empresa del empleado.

Teoría del reforzamiento.

Es un enfoque conductual que ve el comportamiento como un estado de refuerzo. La teoría ignora la subjetividad de los empleados y se enfoca en lo que sucede cuando una persona realiza una acción específica. Los teóricos del refuerzo creen que el comportamiento es causado por el entorno.

El reforzamiento es, por supuesto, una influencia importante en el comportamiento, pero algunos investigadores creen que es la única. Tu comportamiento en el trabajo y el esfuerzo que pones en cada actividad puede repercutir en las siguientes consecuencias. Por ejemplo, si lo regañan constantemente por superar a sus compañeros de trabajo, es probable que experimente una disminución de la productividad. Pero esta caída también puede explicarse en términos de objetivos, disparidades o expectativas (Robbins & Judge, 2009)

Teoría de la eficacia personal

También conocida como "teoría cognitiva social" o "teoría del aprendizaje social", es la creencia de que los empleados deberían poder realizar tareas. Cuanto

más eficaz es una persona, más confianza tiene en su capacidad para completar una tarea. En situaciones difíciles, las personas con bajos niveles de confianza pueden reducir sus esfuerzos o darse por vencidos, mientras que las personas con altos niveles de confianza trabajan duro para superar los desafíos (Robbins, 2014)

Albert Bandura, quien desarrolló la teoría, dijo que hay cuatro formas de aumentar la efectividad personal:

Dominio de aprobación: Tienes un trabajo o experiencia laboral. Si he completado con éxito esta tarea en el pasado, es más probable que la desarrolle en el futuro.

Modelado indirecto: Esto implica tener más confianza porque estás viendo a otras personas hacer el trabajo.

Persuasión verbal: esto se refiere a ganar más confianza cuando alguien le asegura su capacidad para tener éxito.

Sacudida: Bandura dice que aumenta la efectividad personal. La sorpresa desencadena un estado de energía que hace que haga el trabajo. Personas que se promocionan y lo hacen mejor. Cuando el trauma es relevante para nosotros, afecta el desempeño.

Teoría del establecimiento de metas.

Para Robbins y Judge (2009) Edwin Locke sostiene que la intención de trabajar hacia una meta es una fuente importante de motivación laboral. En otras palabras, las metas les dicen a los empleados qué hacer y cuánto esfuerzo se requiere. La evidencia apoya fuertemente el valor del establecimiento de metas. Además, está claro que ciertas metas pueden mejorar el desempeño. La aceptación de metas difíciles conduce a un mejor desempeño que las metas fáciles, y dicha retroalimentación conduce a un mejor desempeño que no recibir retroalimentación. Ciertas metas generan un mayor nivel de esfuerzo que las metas generales de "mejor esfuerzo". ¿por qué? La especificidad de la meta misma parece actuar como una motivación intrínseca.

Está claro que cuanto más difícil es la meta, mejor es el rendimiento, si mantenemos constantes factores como la aceptación de la meta. Por supuesto, cuanto más fácil sea llegar al hospital, más fácil será. Sin embargo, cuando se les

asigna una tarea difícil, los empleados deben trabajar duro para completarla (Robbins y Judge 2009).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la institución pública, área de almacén, Lima 2019?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima?

¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima?

¿Cuáles son las estrategias la motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Científica: En base al punto de vista científico este estudio fue basado en el método científico como modelo para realizar el estudio lo que permito partir de una problemática que sucede en una entidad pública, con el propósito de adquirir resultados y definir las acciones que mejores en relación con las variables que estudio (Bernal, 2016).

Práctica: Esto es justificable desde un punto de vista práctico, ya que la investigación se realiza con el objetivo de comprender qué relaciones se pueden encontrar entre las variables para que puedan ser utilizadas en las organizaciones para mejorar el desempeño laboral y motivar mejor a los empleados. Cabe mencionar que se espera de la investigación que también sirve como antecedentes, guía y referencia bibliográfica para futuras investigaciones relacionada a la motivación y desempeño laboral; en el ámbito empresarial permitirá plantear diversas estrategias de mejora continua, fortaleciendo aspectos para gestionar, mejorar y fortalecer competencias laborales (Bernal, 2016)

Teórica: Su justificación teórica está basada en diversos autores que han definido teorías de la motivación y el desempeño laboral, lo que permite tener conocimiento las definiciones y como poder estudiarlas para lograr la medición respectiva cada variable (Bernal, 2016).

Social

Se justifica socialmente, pues una de las principales consecuencias del estudio será de gran utilidad e importancia para los directivos de las organizaciones mencionadas, pues podrán conocer qué tan motivados están sus colaboradores para poder realizar actividades laborales de acuerdo con sus metas, asimismo también ayuda a mejorar y corregir (Bernal, 2016).

1.6. Hipótesis

H1: Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima 2019.

H0: No existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima 2019.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública área de almacén Lima - 2019.

1.7.2 Objetivos específicos

Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima

Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima

Describir el nivel la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima

Proponer estrategias en la motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima

II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, porque se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial para el análisis de datos que permitieron presentar la información en tablas y gráficos los hallazgos en motivación y desempeño de manera descriptiva y el contraste de la hipótesis mediante la estadística inferencial. El enfoque cuantitativo es un enfoque de investigación que se basa en la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos para comprender patrones, relaciones y regularidades en un fenómeno de estudio (Hernández & Mendoza, 2018)

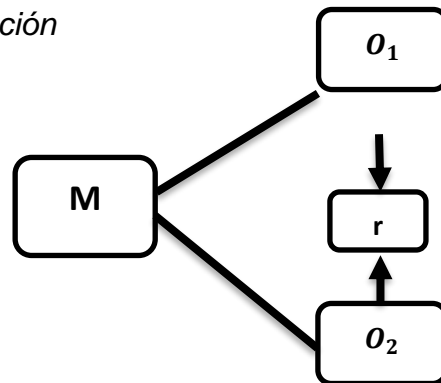
Tipo de investigación es descriptivo porque se ha realizado la descripción de las dimensiones y variables tanto de la motivación y del desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén de Lima; también es de tipo correlacional se muestra el grado de relación entre las variables mencionadas, permitiendo contratar la hipótesis planteada por el investigador. Se define como tipo descriptivo a la descripción de las características, formas, presentación de los objetos o unidades de estudio (Hernández & Mendoza, 2018), respecto a la definición del tipo correlacional, se busca conocer la relación o asociación de uno o más variables (Hernández & Mendoza, 2018).

2.1.2. Diseño de investigación

El estudio que se ha realizado en una entidad pública fue de diseño no experimental, no se ha realizado ninguna variación, alteración o modificación de la situación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén de Lima. Se conceptualiza al diseño no experimental al diseño que no modifica, no alterna la situación natural de las unidades que se han considerado para un estudio específico (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, se considera un diseño transversal porque se aplicó un instrumento en un solo momento en un contexto dado. Se define como diseño transversal cuando el investigador aplica una técnicas e instrumento en solo momento dado (Valderrama, 2016).

Figura 4

Diseño de investigación



Donde:

M: Muestra (colaboradores de una institución pública de Lima)

O₁: Motivación

O₂: Desempeño laboral

r: el grado de relación entre las variables

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

En esta investigación se ha considerado una población muestral, las personas que han sido consideradas para esta investigación son 18 en total, este número de integrantes son la población y a la vez la muestra, debido que es una cantidad pequeña y el investigador ha considerado incluirlos a todos. Se define como población de estudio a un conjunto de personas, objetos, cosas o cualesquiera elementos que sea puede investigar (Bernal. , 2022)

Tabla 2

Población de estudio

Descripción	Cantidad
Administrativos	6
Operarios	12
Total	18

Nota. Información obtenida de la Oficina de logística de la institución

2.3. Variables y operacionalización

2.3.1. Variables

Motivación la motivación representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas (Hellriegel & Slocum., 2018)

Desempeño laboral: significa "según la capacidad o potencial del individuo, las actividades realizadas, las metas, las metas a alcanzar, los resultados y la evaluación del desempeño del sistema de desarrollo". Este proceso de evaluación del desempeño valora o evalúa el nivel de competencia, habilidades, capacidades y habilidades que tiene un empleado para aportar a la empresa (Chiavenato, 2019)

2.3.2. Operacionalización

Tabla 3

Operacionalización motivación

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ instrumento
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Realización Reconocimiento Trabajo mismo Responsabilidad Progreso y desarrollo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Motivación extrínseca	Relación con los compañeros Salario Ambiente físico Supervisión Seguridad laboral	

Tabla 4

Operacionalización de la variable desempeño

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ instrumento
Desempeño Laboral	Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Autoestima	Grado de autoestima	
	Trabajo en equipo	Apoyo entre colaboradores	
	Capacitación del personal	Nivel de capacitación	

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

2.4.1. Técnicas

La encuesta: En esta investigación se consideró la encuesta conformada por un conjunto de preguntas que han sido planteados de acuerdo con las variables de la motivación y del desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén de Lima, recogió la percepción de cada integrante de la entidad pública. Se define la encuesta se define como un conjunto de técnicas dirigidas a la recolección sistemática de datos relacionados con una población o sujeto en contacto directo o indirecto con individuos o grupos de individuos que conforman la población objeto de estudio (Bernal, 2016).

Instrumentos: Se ha considerado como instrumento al cuestionario, que estuvo integrado por 27 preguntas en la variable motivación y 13 ítems para conocer el desempeño laboral. El cuestionario está conformado por un conjunto de preguntas que son planteadas de acuerdo con las variables que permiten obtener su medición (Bernal, 2016).

La validación: La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, que son profesionales que tienen una amplia experiencia en investigación científica y experiencia respecto a la motivación y desempeño laboral (Terán-Bustamante et al., 2021). La confiabilidad: Según al Alfa de Cronbach, el nivel de confiabilidad que tiene el cuestionario es de un 0.890 en el cuestionario de motivación y en el cuestionario de desempeño laboral la fiabilidad fue 0.845 los cuestionarios son confiables para recoger la información necesaria que el investigador a considerado (Terán-Bustamante et al., 2021).

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para llevar a cabo la investigación, se siguieron los siguientes pasos sistemáticos para recopilar la información: en primer lugar, se gestionó la obtención de la autorización y los permisos necesarios por parte del jefe directo del almacén en Lima, luego se realiza la búsqueda de la información que ha permitido organizar esta investigación y según su marco teórico se ha realizado la operacionalización que ha permitido definir los cuestionarios que han sido aplicados a la población de estudio. Una vez obtenido los datos se tabularon y se organizó en el programa

SPSS 25, para luego conocer la confiabilidad, se agrupa en dimensiones y variables para presentar los resultados descriptivos, se complementa con los hallazgos inferenciales que previa verificación mediante la prueba de normalidad se ha verificado que los datos no presentan normalidad en las dos variables, en consecuencia se ha optado por un estadístico no paramétrico con el Rho de Spearman, permitiendo contrastar la hipótesis conociendo la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén de Lima (Zaballa et al., 2021)

2.6. Aspectos éticos

Respeto a las personas : Para realizar una encuesta, es importante que las unidades de investigación, las personas, las cosas y los animales estén informados y consientan. En el caso de personas informada si están dispuestas a participar en el estudio. La beneficencia: Para que el individuo participe en la investigación, la información proporcionada debe ser clara, precisa y oportuna para que comprenda y conozca el tema a investigar. Además, debe informarse de los objetivos que tiene en mente el investigador y el recojo de la información. La justicia: Al momento del estudio, es importante que las unidades de investigación que van a utilizar o recolectar la información sepan lo que quieren hacer, es decir, deben estar al tanto de lo que va a suceder en el estudio, durante y después de.

2.7. Criterios de rigor científico

La credibilidad: Se ha buscado aumentar la probabilidad de que los datos obtenidos sean confiables y que los resultados de la investigación sean reconocidos como correctos, para lo cual se utilizara observaciones y conversaciones continuas. Recopilar información que conduzca a resultados que se reconozcan como una aproximación de lo que piensan y siente. La validez externa: Para obtener el valor extrínseco de la empresa se tomará un muestreo teórico, se recopilará más información y se realizará un análisis detallado. La neutralidad: asegurar que todo lo que se descubra en esta investigación no se verá afectado por los motivos e intereses del investigador (Bernal, 2016)

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Resultados de la variable motivación laboral por dimensiones e indicadores

Dimensión: Motivación intrínseca

Tabla 5

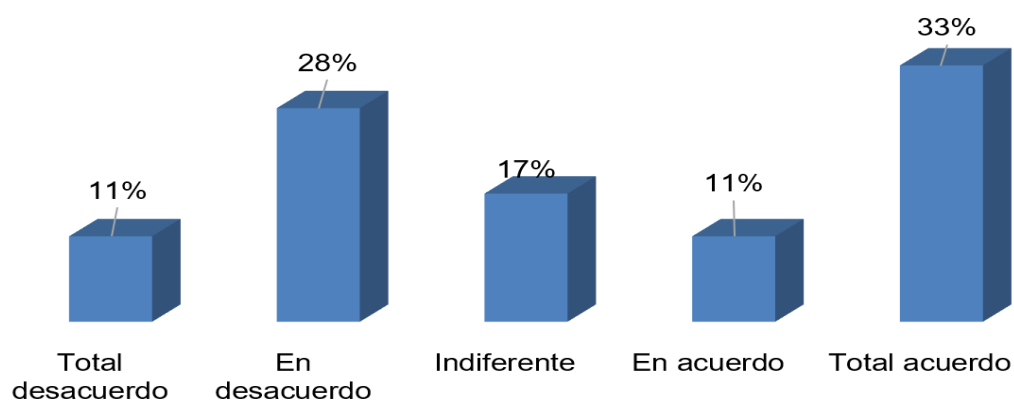
Motivación intrínseca

Valoración	f	%
Total desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	5	28%
Indiferente	3	17%
En acuerdo	2	11%
Total acuerdo	6	33%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Motivación intrínseca



Nota: El análisis de la dimensión motivación intrínseca evidencia que un 33% de los encuestados está en total acuerdo con las afirmaciones de motivación intrínseca, lo que significa que un tercio de los empleados se siente altamente motivado y satisfecho debido a factores intrínsecos como el interés en las tareas, sentido del logro o el disfrute de sus responsabilidades. Asimismo, un 28% manifestó estar en desacuerdo con las afirmaciones de motivación intrínseca, por lo que aún existe una parte de encuestados que no se sienten motivados en el trabajo.

Tabla 6

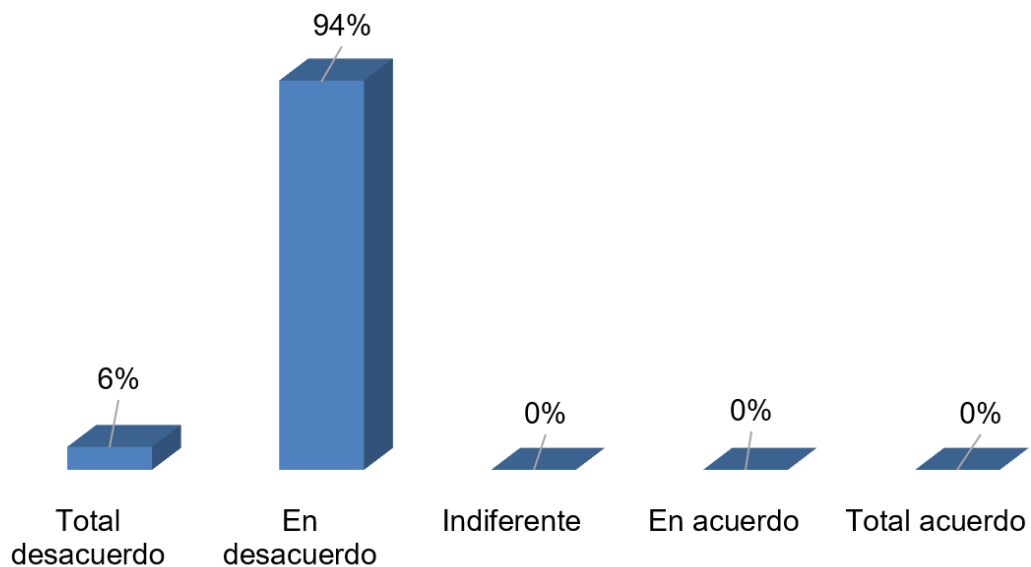
Indicador realización

Valoración	f	%
Total desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	17	94%
Indiferente	0	0%
En acuerdo	0	0%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Indicador realización



Nota: En indicador de realización de actividades, el 94% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo, lo que indica que la gran mayoría de los empleados no se siente motivado al realizar sus actividades laborales, y un 6% manifestó estar totalmente en desacuerdo. Por tanto, la totalidad de encuestados se encuentran desmotivados a realizar sus actividades laborales.

Tabla 7

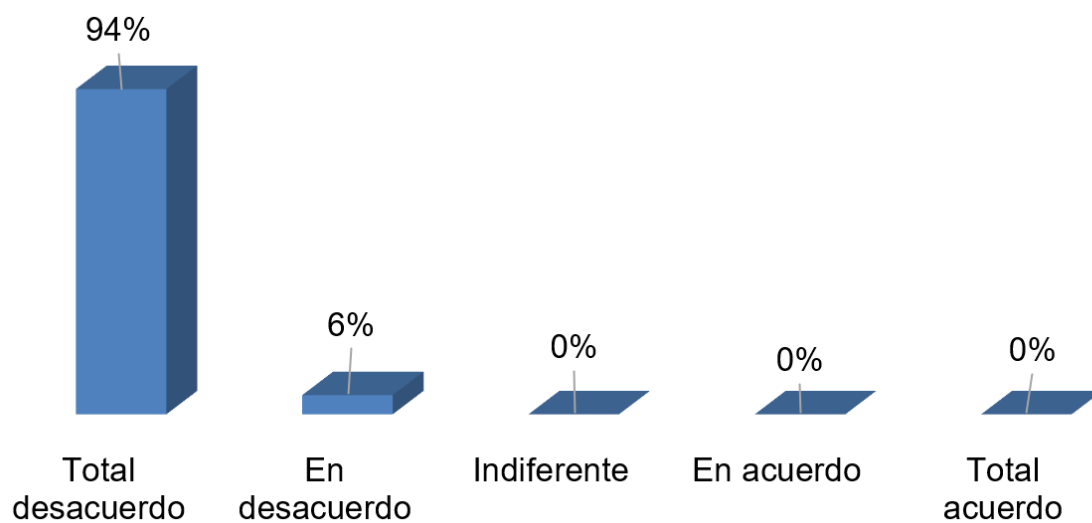
Indicador reconocimiento

Valoración	f	%
Total desacuerdo	17	94%
En desacuerdo	1	6%
Indiferente	0	0%
En acuerdo	0	0%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

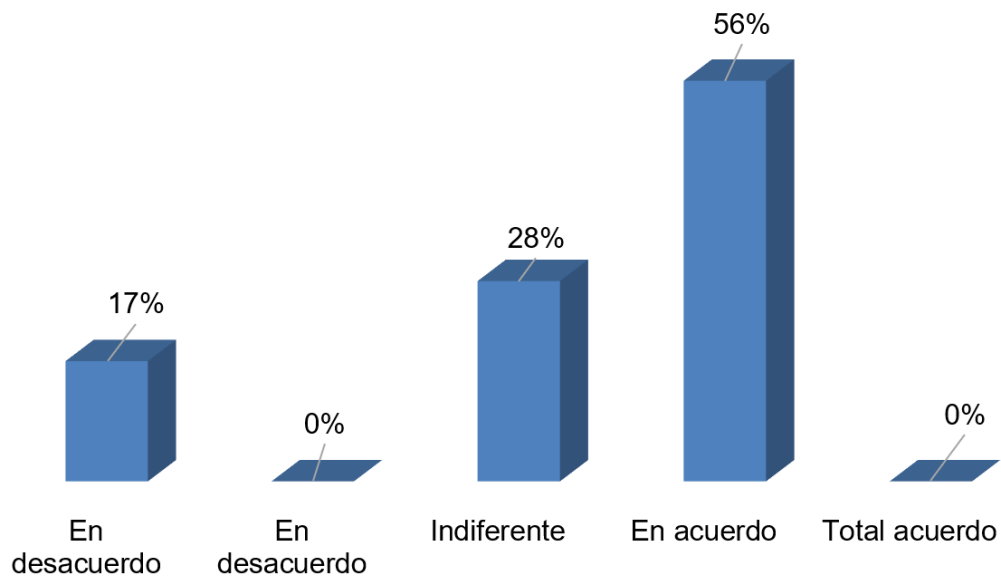
Indicador reconocimiento



Nota: En cuanto al reconocimiento por el trabajo realizado y la realización del día a día, no existe ningún reconocimiento, teniendo un 94% de encuestados que manifestaron un total desacuerdo en las afirmaciones sobre este indicador, y un 6% en desacuerdo. Por tanto, se evidencia la falta de una persona líder que reconozca el apoyo incondicional del personal.

Tabla 8*Indicador trabajo mismo*

Valoración	f	%
En desacuerdo	3	17%
En desacuerdo	0	0%
Indiferente	5	28%
En acuerdo	10	56%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia**Figura 8***Indicador trabajo mismo*

Nota: En la ejecución del trabajo mismo se tiene una motivación del 56% porque a pesar de las dificultades cada profesional debe mostrar su aporte y conocimientos, ya que para ese se les suministra un sueldo y deben ser parte de la solución y no contribuir a ser un problema más, es por ello, si bien no todos asumen un compromiso con su trabajo, se intenta mejorarlo. Asimismo, un 28% se mantiene indiferente respecto a la motivación.

Tabla 9

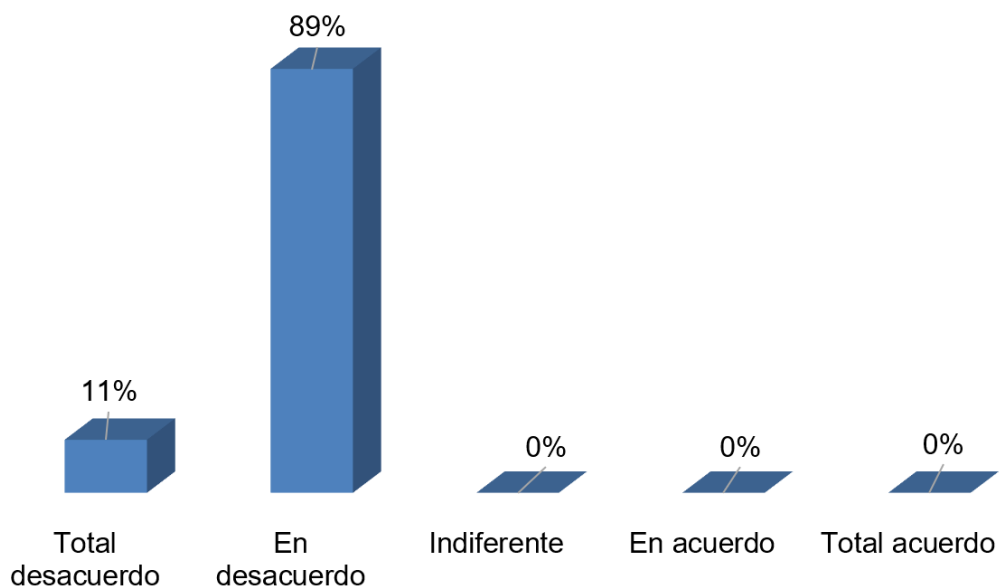
Indicador responsabilidad

Valoración	f	%
Total desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	16	89%
Indiferente	0	0%
En acuerdo	0	0%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Indicador responsabilidad



Nota: En cuanto al indicador de responsabilidad, el 89% está en desacuerdo, mientras que un 11% está totalmente desacuerdo, lo que significa que las responsabilidades no se están delegando debidamente con el objetivo que las actividades diarias sean eficientes, efectivas para dar un mejor servicio al ciudadano. Esto no sucede debido a la falta de una buena distribución de responsabilidad.

Tabla 10

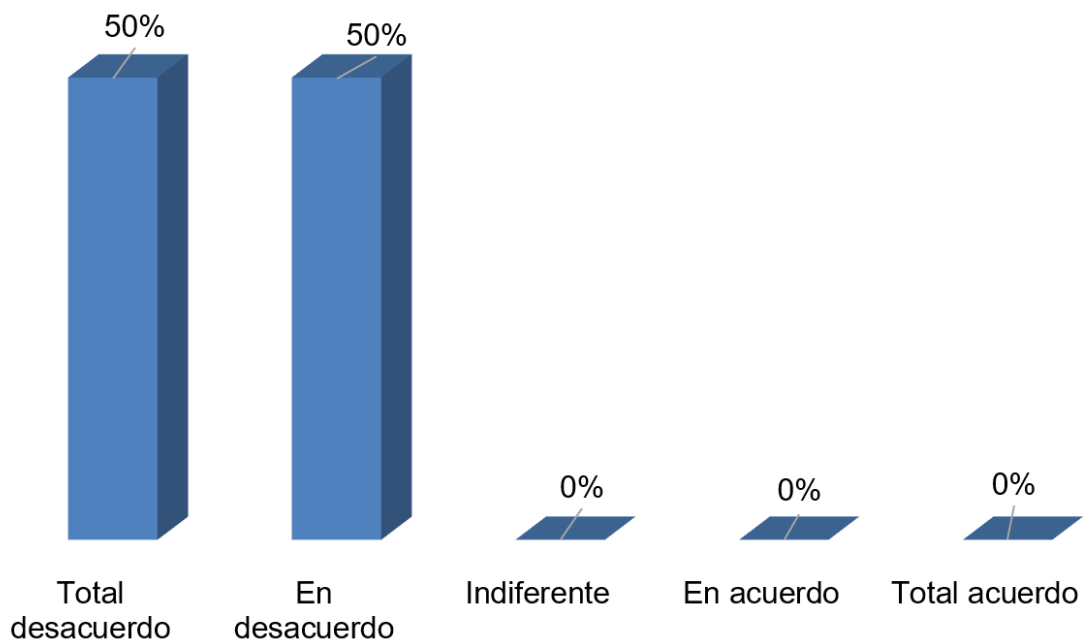
Indicador progreso y desarrollo

Valoración	f	%
Total desacuerdo	9	50%
En desacuerdo	9	50%
Indiferente	0	0%
En acuerdo	0	0%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Indicador progreso y desarrollo



Nota: En cuanto al indicador de progreso y desarrollo, un 50% está totalmente en desacuerdo y el otro 50% está en desacuerdo, lo que evidencia un panorama preocupando, pues no se estarían definiendo las obligaciones pertinentes, lo que no permite tener un progreso y desarrollo observables.

Dimensión: Motivación extrínseca

Tabla 11

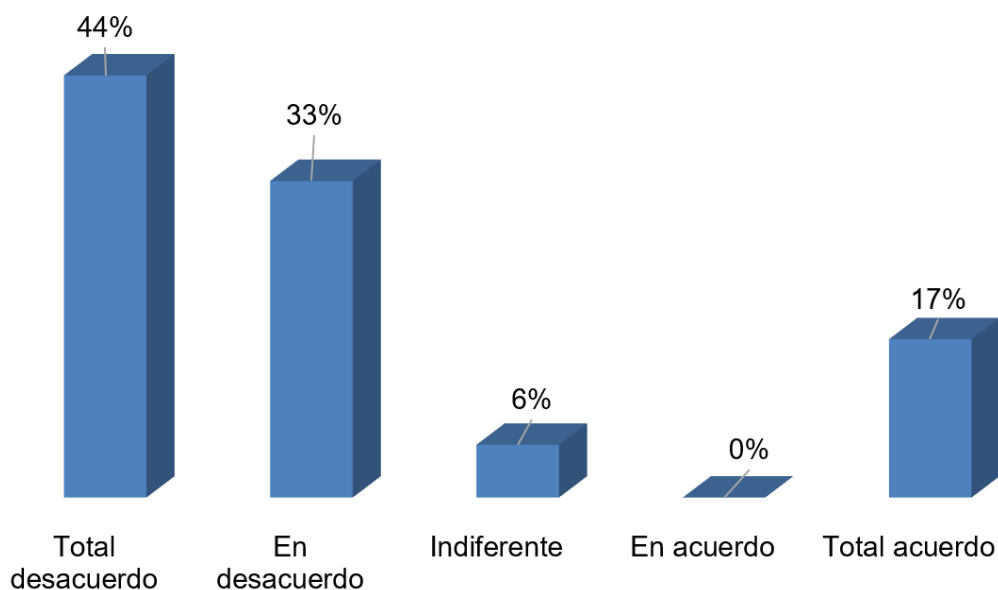
Motivación extrínseca

Valoración	f	%
Total desacuerdo	8	44%
En desacuerdo	6	33%
Indiferente	1	6%
En acuerdo	0	0%
Total acuerdo	3	17%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

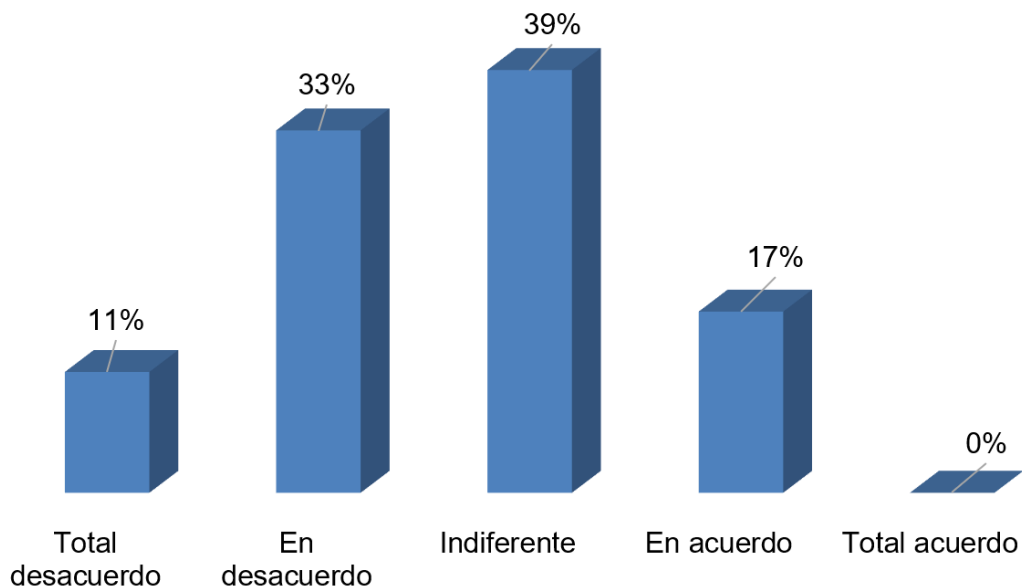
Motivación extrínseca



Nota: Respecto a la motivación extrínseca, un 44% está totalmente en desacuerdo que la motivación esté influenciada por factores externos a la persona en sí, además, refuerza dicha confirmación con el 33% que manifestaron desacuerdo. Por el contrario, un 17% mencionó que sí existe una influencia de factores externos ajenos a la persona en sí.

Tabla 12*Indicador relación con los compañeros*

Valoración	f	%
Total desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	6	33%
Indiferente	7	39%
En acuerdo	3	17%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia**Figura 12***Indicador relación con los compañeros*

Nota: Respecto al indicador de la relación con los compañeros, el 33% se manifestó en desacuerdo, evidenciando que la relación con los compañeros no les causa motivación en el trabajo; mientras que un 39% se mantiene indiferente ante esta afirmación. Por otro lado, un 17% afirma que la relación con los compañeros causaría motivación en el trabajo. Frente a esta realidad es fundamental mejorar el trato cordial y el apoyo que se debe tener entre compañeros de trabajo.

Tabla 13

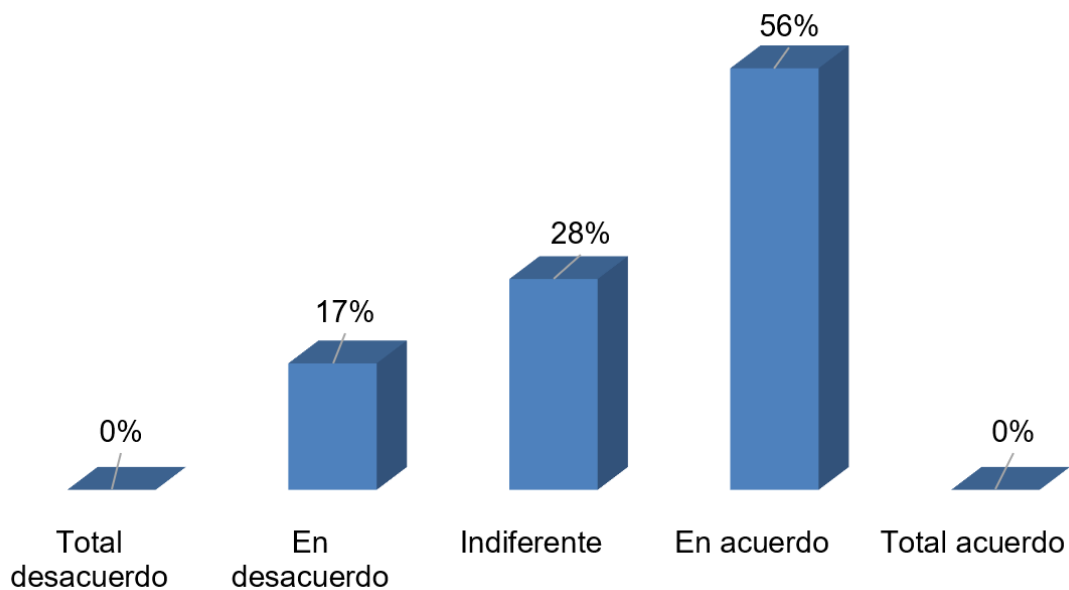
Indicador salario

Valoración	f	%
Total desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	17%
Indiferente	5	28%
En acuerdo	10	56%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Indicador salario



Nota: Uno de los factores importantes para motivar de manera externa es el salario, según se evidencia los resultados se tiene más del 50% está de acuerdo con su sueldo que percibe, es un factor importante, sin embargo, es muy importante conocer qué elementos pueden contribuir a mejorar, o determinar si solo es el factor económico.

Tabla 14

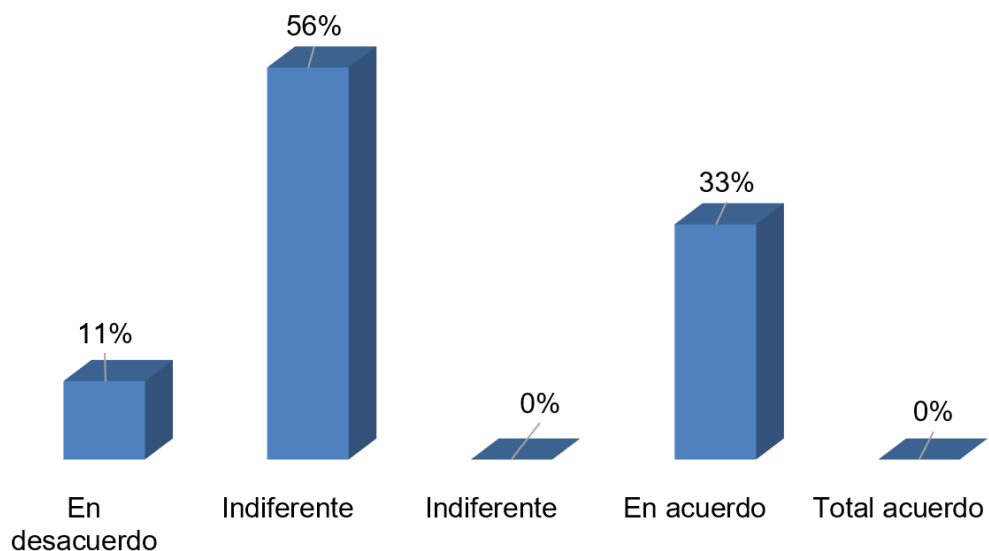
Indicador ambiente físico

Valoración	f	%
En desacuerdo	2	11%
Indiferente	10	56%
Indiferente	0	0%
En acuerdo	6	33%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Indicador ambiente físico



Nota: Con respecto al ambiente físico es muy importante para generar motivación, sin embargo, las instalaciones son nuevas y permiten obtener un buen ambiente físico, pero este debe estar respaldado por el buen trato y coordinación entre compañeros ya un 67% muestra desacuerdo e indiferencia. Contrastando los resultados, el 33% menciona estar de acuerdo con que el ambiente físico es importante para motivar al personal.

Tabla 15

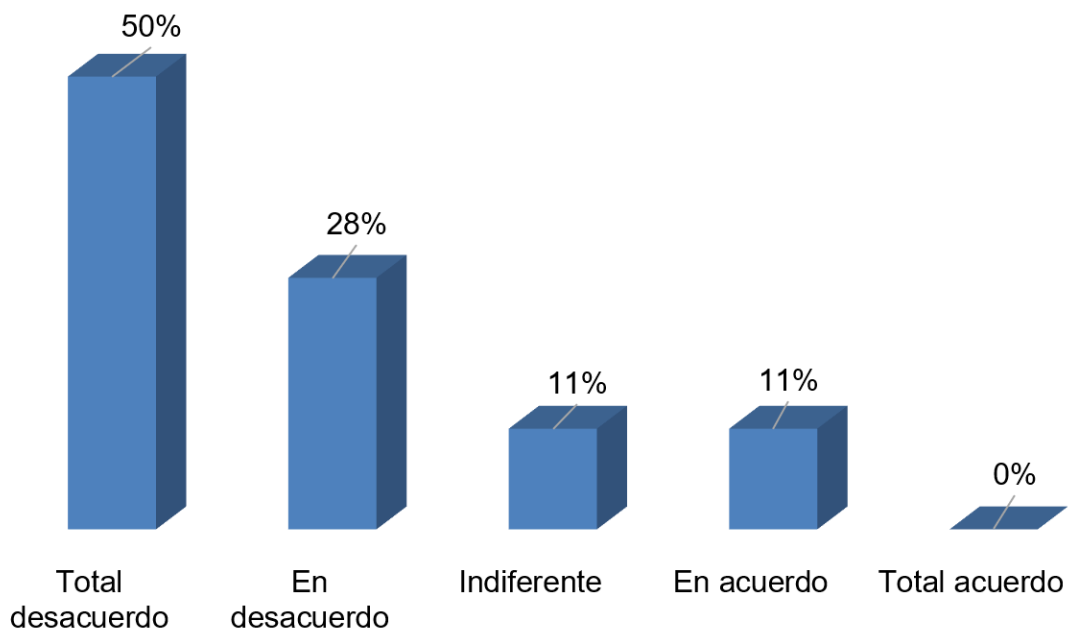
Indicador supervisión

Valoración	f	%
Total desacuerdo	9	50%
En desacuerdo	5	28%
Indiferente	2	11%
En acuerdo	2	11%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

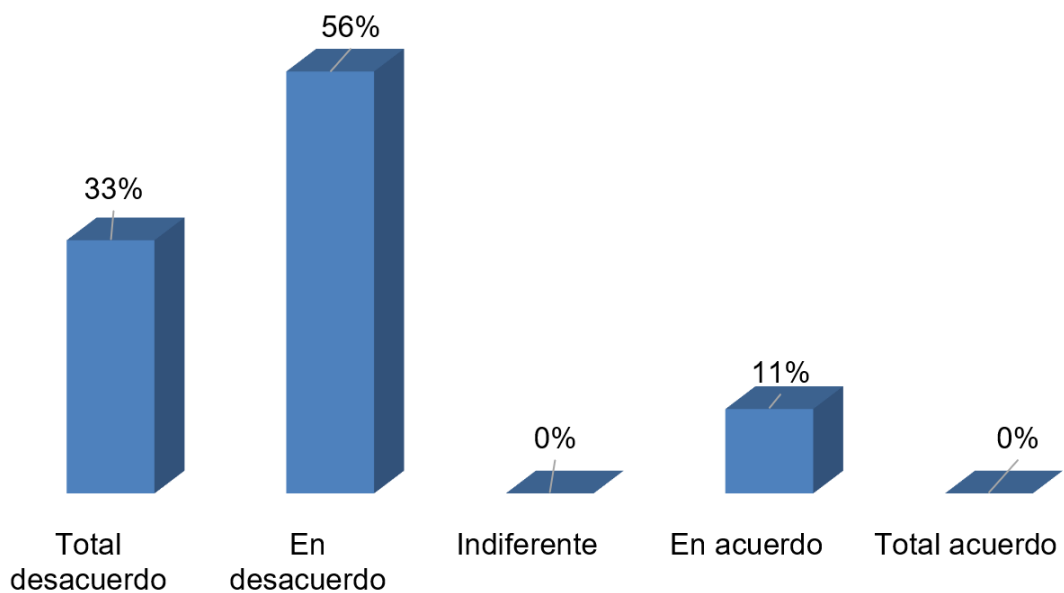
Indicador supervisión



Nota: En cuanto a la supervisión del trabajo, se muestra que el 78% manifiesta desacuerdo y total desacuerdo, debido a que en ocasiones no se cuenta con herramientas necesarias para realizar actividades, sumado a una descoordinación entre diversas áreas. Esto es sustentado por un 11% de encuestados que están de acuerdo con la supervisión.

Tabla 16*Indicador seguridad*

Valoración	f	%
Total desacuerdo	6	33%
En desacuerdo	10	56%
Indiferente	0	0%
En acuerdo	2	11%
Total acuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia**Figura 16***Indicador seguridad*

Nota: En cuanto al indicador de seguridad, un 56% se encuentra en desacuerdo, debido a que esta seguridad en el trabajo no se encuentra potenciada por el buen trato y el apoyo al personal. Esto evidencia también un 33% de total desacuerdo en cuanto a los procedimientos de seguridad.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Satisfacción laboral

Tabla 17

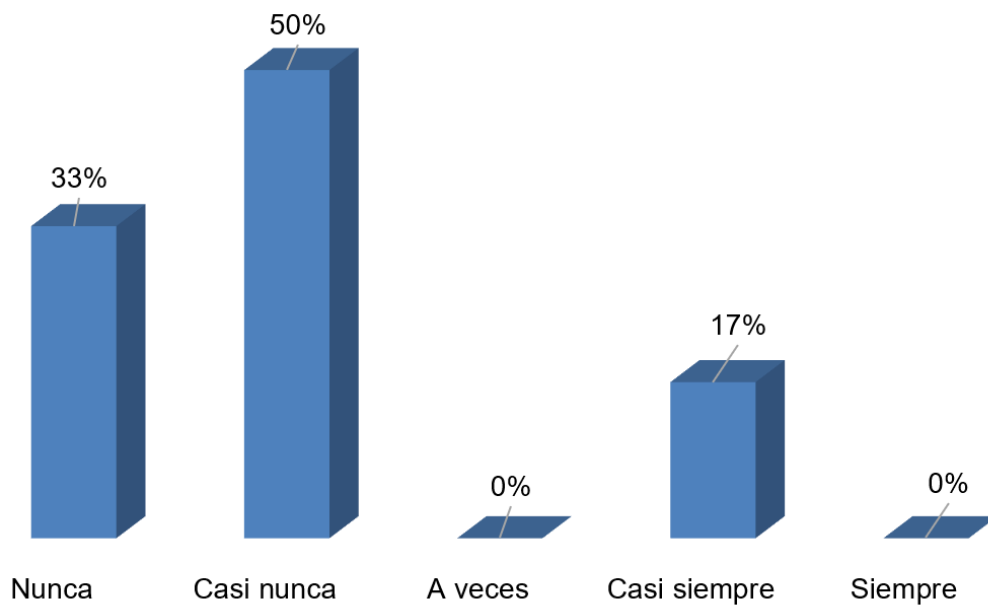
Indicador nivel de satisfacción

Valoración	f	%
Nunca	6	33%
Casi nunca	9	50%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	17%
Siempre	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Indicador nivel de satisfacción



Nota: De acuerdo con el nivel de satisfacción laboral, el 50% manifestó que el buen nivel de satisfacción se da casi nunca, mientras que el 33% mencionó que nunca se realiza, sumando un total de 83% de insatisfacción laboral, frente al 17% que encuentra que la satisfacción laboral se da casi siempre.

Dimensión: Autoestima

Tabla 18

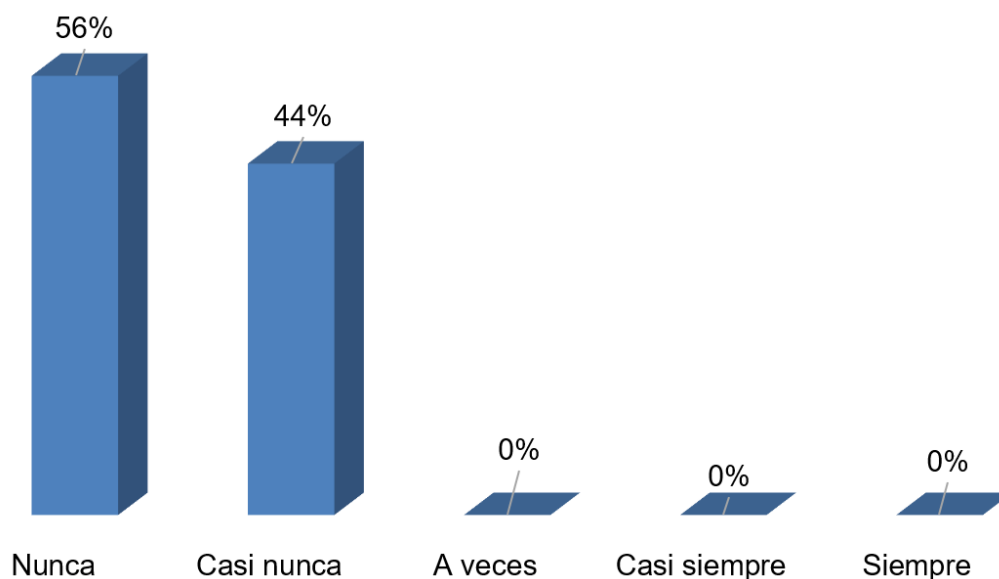
Indicador grado de autoestima

Valoración	f	%
Nunca	10	56%
Casi nunca	8	44%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 18

Indicador grado de autoestima



Nota: El nivel de autoestima tampoco se refleja de manera importante, ya que el 56% de encuestados mencionó que nunca se siente satisfecho con su nivel de autoestima en el ambiente laboral en que se encuentra. Además, un 44% menciona también que nunca se siente satisfecho, evidenciando una total deficiencia en este indicador.

Dimensión: Trabajo en equipo

Tabla 19

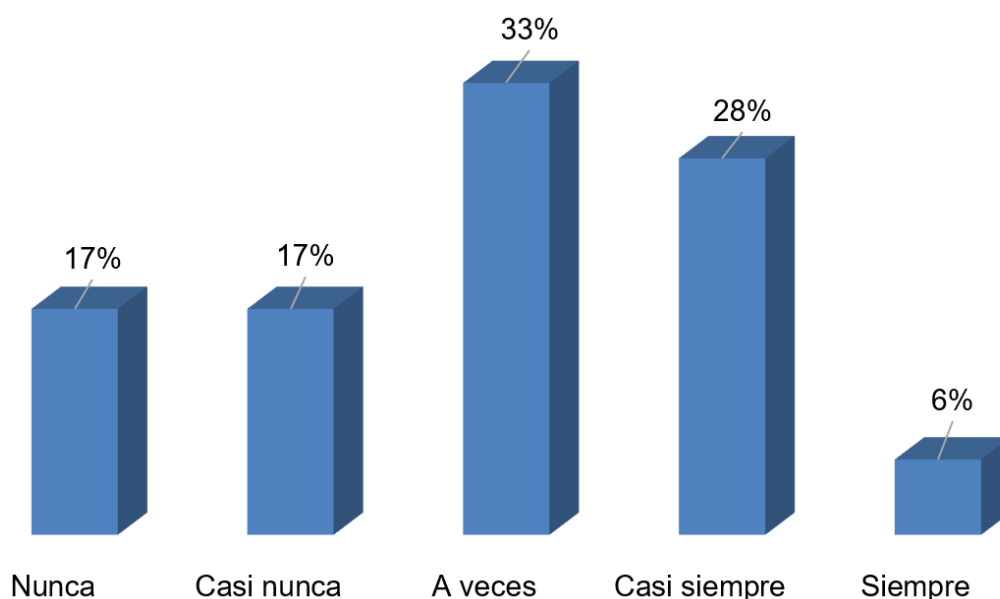
Indicador apoyo entre colaboradores

Valoración	f	%
Nunca	3	17%
Casi nunca	3	17%
A veces	6	33%
Casi siempre	5	28%
Siempre	1	6%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 19

Indicador apoyo entre colaboradores



Nota: El apoyo entre colaboradores según el 33% se da a veces, el 28% manifestó que se presenta casi siempre y el 17% señaló que nunca se percibe el apoyo mutuo. Esto indica que no existe un apoyo mutuo totalmente desarrollado, lo que conlleva que la entidad no logre sus metas, haciendo más difícil integrar equipos con un rendimiento óptimo.

Dimensión: Capacitación del personal

Tabla 20

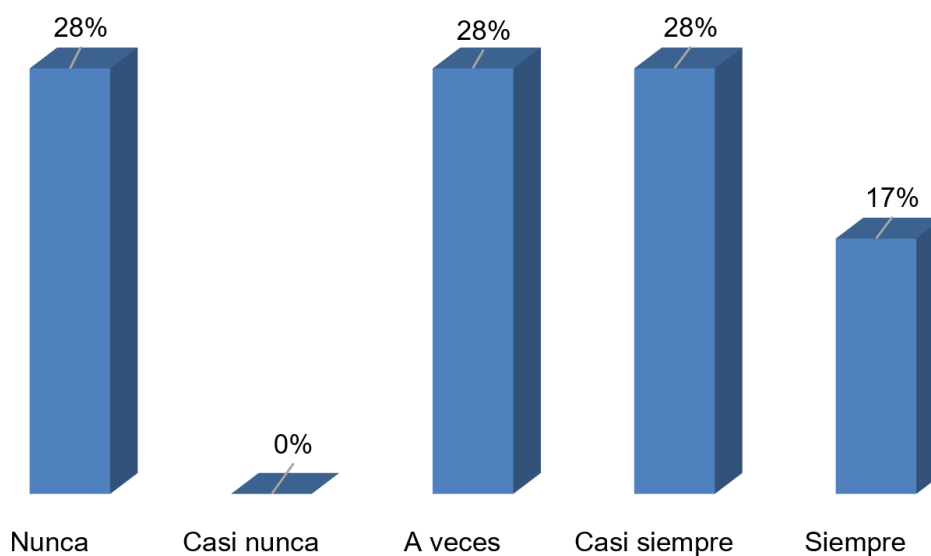
Indicador nivel de capacitación

Valoración	f	%
Nunca	5	28%
Casi nunca	0	0%
A veces	5	28%
Casi siempre	5	28%
Siempre	3	17%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 20

Indicador nivel de capacitación



Nota: Según el 28% de encuestados, la institución ofrece capacitaciones de manera continua, sin embargo, nunca asiste debido a las obligaciones que debe cumplir, por lo que un 17% está satisfecho con este aporte de conocimientos que se ofrece a los trabajadores.

Contraste de hipótesis

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima 2019.

H0: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima 2019.

Presentación del objetivo general.

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima - 2019.

Tabla 21

Correlación de variables

Correlaciones			
		Motivación	Desempeño
Motivación	Correlación de Spearman	1	,562**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	18	18
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,562**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	18	18

Fuente: elaboración propia

La correlación de Spearman permite acerca la hipótesis alterna que precisa que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución pública, área de almacén, es positiva de 0.562 entre la motivación y el desempeño laboral sugiere que, en el grupo estudiado, existe una asociación moderada entre estas dos variables. Esto significa que a medida que la motivación aumenta, también tiende a aumentar el desempeño laboral, y viceversa. La relación positiva indica que cuando los individuos se sienten más motivados, es probable que su desempeño laboral mejore. Además, el hecho de que la correlación sea significativa a un nivel bilateral de 0.000 hay evidencia estadística sólida que respalda la idea de que la motivación y el desempeño laboral están relacionados.

3.2. Discusión de resultados

La discusión de resultados se realiza mediante cada objetivo definido en la presente investigación:

Se diagnosticó el nivel de motivación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019. Se obtuvo los siguientes resultados El análisis de la dimensión motivación intrínseca se evidencia los resultados que un 44% describen como parte de su motivación propia, es decir que están influenciado por su voluntad propia que ellos tienen para conseguir objetivos personales y familiares lograr estar motivados para hacer sus actividades en la entidad pública de Lima; pero se debe poner bastante atención porque más del 50% está entre los que no muestran acuerdo y los que son indiferentes, se debe mejorar estos indicadores (tabla 5) y En esta motivación extrínseca que está influenciada por factores externos a la persona en sí, también se tiene dificultades ya que se evidencia un 7% que muestran su desacuerdo en la variable en su conjunto, es importante que se mejore acciones motivaciones de parte de la entidad pública. Estos resultados tuvieron similitud con la investigación de Santacruz (2017), que se reflejan en las actividades y tareas realizadas dado el ambiente laboral en el que se desarrollan, y la desmotivación también se debe a la desmotivación. Mantente motivado y mejora tu rendimiento. La evaluación del desempeño es un proceso importante para analizar y evaluar a cada empleado, y debe ser una herramienta que pueda evaluar continuamente a los empleados y medir el nivel de cada empleado.

Se identificó el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019. Respecto al nivel de satisfacción se obtuvo que solo un 16.7% indica que, si está satisfecho, es decir, trabajar en una organización pública no es un grana atractivo, así lo muestran los resultados ya que se tiene un 83% que dan entender que no lo pasan muy bien lo trabajadores de esta entidad (tabla 17), respecto a la autonomía El nivel de autoestima tampoco se refleja de manera importante, ya que el casi nunca es de 44% lo que da entender que se tienen deficiencias en sentir autoestima propia y por el trabajo (tabla 18), trabajo en equipo el apoyo entre colaboradores se sigue evidenciando como en indicadores anteriores, no se tiene un apoyo mutuo considerable, cada uno intenta hacer sus tareas de manera individual lo que conlleva que la entidad no logre sus

metas, y sea difícil de integrar equipos de rendimiento óptimo (tabla 19) y En esta institución se ofrecen capacitaciones de manera continua, pero es complicado asistir porque se tiene las obligaciones que se tiene que cumplir, es por ello, que solo un 17% indica que casi siempre está satisfecho con estos aportes de conocimientos que se ofrece a los trabajadores (tabla 20) se contrasta con Grozo (2016), Los factores intrínsecos más destacados de la motivación laboral son la autorrealización y el poder, ya que permiten a los compañeros expresar sus habilidades y conocimientos que mejoran sus condiciones profesionales y laborales. El segundo factor interno indica la necesidad de influir en las personas y ser capaz de dar la vuelta en situaciones difíciles y aceptar riesgos. Los factores extrínsecos que también se destacan son los ascensos porque requieren de ascenso, otro factor son los grupos de trabajo que indican la necesidad de trabajar en equipo para el logro de metas individuales y colectivas, y el desempeño laboral porque se aceptan normas y valores, lo que promueve el trabajo. desempeño y compromiso en las tareas y demostrar compromiso con las tareas que se les asignan.

Respecto al grado de relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en instituciones públicas, sector almacén, Lima-2019. Las variables motivacionales y resultados laborales tienen una correlación positiva media de 0,56 según la correlación de Pearson, la cual se puede determinar mayor a 0,05 con un nivel de significancia de 0,00. Por lo tanto, se afirma que existe una relación entre las dos variables. Teniendo como resultado final que en Lima 2019 existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral entre los empleados de las instituciones públicas y los empleados del sector almacén, no se rechaza la hipótesis. Esto se relaciona con Cabellos & León (2017), quienes encontraron que una mayor motivación conduce a un mejor desempeño laboral, una mayor motivación conduce a un menor Directamente proporcional. Se reflejan aspectos motivacionales. La dimensión motivación extrínseca, que es el incentivo económico debido al aprecio y la recompensa, tiene la mayor proporción.

Proponiendo estrategias para motivar y trabajar efectivamente a los colaboradores en una organización pública, sector almacén, Lima -2019. La estrategia de motivación basada en la contribución de Hellriegel & Slocum (2018)

establece que, según Herzberg, afirma que los factores externos o de salud, como el salario, la gestión, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas de la empresa, las estructuras gerenciales y las condiciones de trabajo, si existen, no motivan, pero evitan la Insatisfacción. Esto es lo que sucede cuando las personas están motivadas por la naturaleza interna de la actividad o la alegría de dominar algo nuevo. Herzberg destaca varios factores intrínsecos o motivadores. Es en contraste con Logos (2015) "Motivación e Higiene de Herzberg", un estudio descriptivo para recolectar información, se utilizó una entrevista que nos permitió obtener los siguientes resultados que la motivación de un empleado de la empresa puede ser aceptada en la opinión de la mayoría de los integrantes dado que están en contacto directo con el gerente y aceptan los resultados si son reconocidos. Sobre los resultados también tienen un premio por lograr, dicen que hay problemas entre los colaboradores pero están desactualizados, los procesos y máquinas también no responden lo cual permite un buen ambiente de trabajo y están bien motivados para realizar sus actividades diarias.

3.3. Aporte científico (propuesta de investigación)

Propuesta de un plan de motivación para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una institución pública, área de almacén lima, 2019.

3.3.1. Introducción

El plan de motivación y desempeño laboral suele ser de mucha importancia en las empresas ya que un el personal cuando se siente motivado puede desarrollar mejor sus habilidades desempeñándose de manera eficiente en sus actividades. El plan de motivación son herramientas de gestión que permiten a las empresas mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores lo que hace que este se vuelva más competitivo en el desarrollo de sus actividades como también se especialice en mejora de sus habilidades con el fin de llegar a ser más productivo para la institución. La presente propuesta de investigación tiene como finalidad proponer un plan motivacional para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución pública, Almacén de Lima.

3.3.2. Justificación

La propuesta de un plan de motivación permitirá que los colaboradores de una institución pública, área de almacén lima mejoren su desempeño laboral, la falta de motivación que existe en esta institución hace que no se esté desarrollando las actividades de manera eficiente, por lo que, haciendo uso de este tipo de herramienta los colaboradores se sentirán motivados y comprometidos para que desarrollen sus actividades eficientemente logrando una mejora en su desempeño laboral.

3.3.3. Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Proponer un plan de motivación para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una institución pública, área de almacén Lima, 2019.

Objetivos específicos

Diagnosticar la situación problemática en los colaboradores de una institución pública, área de almacén Lima, 2019.

Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una institución pública, área de almacén Lima, 2019.

Diseñar un plan de motivación para los colaboradores de una institución pública, área de almacén Lima, 2019.

3.3.4. Análisis de la situación actual

Durante mucho tiempo, el sector de la educación se conoció como "educación pública" y formó parte de muchos ministerios, incluidas las áreas de justicia, culto (o iglesia) y obras de caridad. En una ocasión se reunió con la Oficina de Relaciones Exteriores.

Su primer antecedente fue el Ministerio de Educación, Beneficencia e Iglesia, establecido el 4 de febrero de 1837 bajo el gobierno del Mariscal Andrés de Santa Cruz, presidente de la Confederación Perú- Bolivia. Esta oficina se convirtió en la cuarta, junto con las tres tradicionales establecidas en 1822: Gobierno y Relaciones Exteriores, Finanzas y Guerra, y Marina. Al día siguiente, 5 de febrero de 1837, fue

nombrado primer ministro de Educación Pública el Anciano Dr. Manuel Villarán Lully. Luego de la caída de la Confederación y el inicio de la Restauración en 1839, el departamento fue restaurado, aunque brevemente. Después de que estalló la anarquía en 1842, se establecieron las oficinas centrales. La constitución fue restaurada en 1845 y se reorganizaron las diversas agencias ministeriales.

3.3.5. Diagnóstico de la situación

Análisis FODA

Tabla 22

Análisis FODA de la institución

Fortalezas	Debilidades
Distribuye material a todo el país	Bajo nivel de desempeño
Mantiene estadísticas educativas confiables	Insatisfacción laboral
Voluntad de cambio educativo en los niveles altos de decisión	Exceso de rotación de personal
	Ausentismo laboral
Oportunidades	Amenazas
Entidad descentralizada	Fragilidad de consensos sobre el quehacer educativo
Crecimiento de nuevas tecnologías de información y comunicación	Crisis de valores en la sociedad peruana
Amplio local para mejorar poder mejorar sus distribuciones	Procesos de globalización a gran velocidad
Tercerización al momento de entrega	Incremento de brechas por diferencias en el acceso a la información por medios virtuales
	Recesión económica reflejada en incremento en niveles de pobreza

Fuente: elaboración propia

Matriz FODA

Tabla 23

Matriz FODA

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<p>Entidad descentralizada</p> <p>Crecimiento de nuevas tecnologías de información y comunicación</p> <p>Amplio local para mejorar poder mejorar sus distribuciones</p> <p>Tercerización al momento de entrega</p>	<p>Fragilidad de consensos sobre el quehacer educativo</p> <p>Crisis de valores en la sociedad peruana</p> <p>Procesos de globalización a gran velocidad</p> <p>Incremento de brechas por diferencias en el acceso a la información por medios virtuales</p> <p>Recesión económica reflejada en incremento en niveles de pobreza</p>
Matriz FODA		
FORTALEZAS	O4+F1. Aprovechar la tercerización con otra empresa para poder entregar los productos en un tiempo adecuado y a tiempo a la institución que lo requieran.	F3+A4. Aprovechar las herramientas de información para realizar diferente cambio en beneficio de la institución
Distribuye material a todo el país		
Mantiene estadísticas educativas confiables		
Voluntad de cambio educativo en los niveles altos de decisión		
DEBILIDADES	D2+O1. realizar diferentes capacitaciones en temas de motivación para poder mantener un buen desempeño laboral	D3+A3. Mejorar la especialización del colaborador con la finalidad de que se especialice y conocer su capacidad para poder distribuirlo en el puesto donde más destaca
Bajo nivel de desempeño		
Insatisfacción laboral		
Exceso de rotación de personal		
Ausentismo laboral		

Fuente: elaboración propia

3.3.6. Objetivos estratégicos

O4+F1. Aprovechar la tercerización con otras empresas para poder entregar los productos en un tiempo adecuado y a tiempo a las instituciones que lo requieran.

F3+A4. Aprovechar las herramientas de información para realizar diferentes cambios en beneficio de la institución

D2+O1.realizar diferentes capacitaciones en temas de motivación para poder mantener un buen desempeño laboral

D3+A3. Mejorar la especialización del colaborador con la finalidad de que se especialice y conocer su capacidad para poder distribuirlo en el puesto donde más destaca

3.3.7. Definición de estrategias del plan de motivación

a. Estrategias de incentivos

Fomentar el crecimiento personal y profesional del colaborador mediante las estrategias de reconocimiento por el buen desempeño de sus actividades, ya que mediante esta aplicación se sentirá motivado a un mejor desempeño laboral cumpliendo con sus metas establecidas.

Tipos de incentivos

Salariales

Mediante los incentivos salariales se busca motivar al personal que trabaja en las áreas administrativas y personal operativo que se encuentra en almacén, se integra a todo el personal con la finalidad que todos tengan las oportunidades de lograr beneficios producto del esfuerzo y compromiso que muestran en su trabajo.

No salariales

Mediante estos incentivos se busca reconocer el compromiso y esfuerzo del personal y promover que todos los trabajadores se identifiquen con la empresa.

Objetivo: Motivar a los trabajadores a lograr objetivos y metas laborales mediante compromiso y dedicación al desarrollo de sus actividades.

Tabla 24

Estrategia de incentivos monetarios y no monetarios

Incentivo - Periodo	Incentivo monetario	Descripción	Parámetro de logro	Premios
	Participación en el logro de metas para la institución	Los empleados o áreas que cumplan pueden participar en el cumplimiento de metas.	Cumplimiento de metas	Aumento del presupuesto Agasajo por el área de trabajo
Incentivos monetarios	Recursos económicos para cumpleaños	Al trabajador que logre un desempeño destacado reconocido por sus jefes y compañeros en la celebración se cumpleaños.	Colaborador eficiente y comprometido	
	Incremento de oportunidades laborales	Los colaboradores tienen a posibilidad de aumento de sueldo por cumplimiento de metas, ubicando en otras áreas de trabajo con mayor responsabilidad.	Logro de metas y reconocimiento de jefes.	Promueve a otra área con mejor sueldo
	Oportunidades de desarrollo	Oportunidades de desarrollo profesional, como cursos de capacitación, talleres y programas de liderazgo, a los empleados que buscan mejorar sus habilidades.	Participar activamente en programas de formación y completar cursos.	Inversión en capacitaciones S/ 3300 al año
Incentivos no monetarios	Flexibilidad en el horario	Los empleados sobresalientes o una contribución excepcional con horarios de trabajo flexibles, como trabajo desde casa o horarios comprimidos.	Mantener un alto nivel de productividad y cumplir con objetivos específicos.	Horarios flexibles solo cuando lo solicita
	Reconocimiento público	Se reconoce públicamente a los empleados destacados en reuniones de empresa, boletines internos o redes sociales corporativas, destacando sus logros y contribuciones.	Ser nominado por compañeros de trabajo y recibir el reconocimiento.	Se reconoce frente a todos
	Viajes de incentivos	Los empleados sobresalientes pueden ganar viajes de incentivos a destinos atractivos donde se emiten capacitaciones en otros lugares	Alcanzar metas de rotación de los bienes excepcionales o contribuir en proyectos importantes.	Presupuesto de la entidad pública.

b. Estrategia de capacitación

Mediante las estrategias de capacitación se busca elevar el conocimiento de los trabajadores acerca de las formas de ubicación, orden, aparcamiento de los productos, dejar espacios y buscar que los productos no sufran daños y se mantengan en buen estado, reducir la humedad. Asimismo, se busca que los trabajadores conozcan acciones necesarias acerca de seguridad y salud, como prevenir accidentes y reducir los posibles riesgos que existen en su centro laboral.

Temática

Buenas prácticas de almacenamiento

Teniendo en cuenta que en esta empresa es necesario definir las buenas prácticas en almacenamiento, dado que, se trabaja con productos que se necesita garantizar que los productos, materiales o mercancías se almacenen y gestionen de manera adecuada y segura a lo largo de su ciclo de vida en un espacio de almacenamiento, teniendo como finalidad objetivo principal mantener la calidad, integridad y seguridad de los productos almacenados, evitando contaminaciones, deterioros o pérdidas innecesarias.

Seguridad y salud en el trabajo

Teniendo en cuenta que es una entidad gubernamental comprende las políticas y acciones implementadas para resguardar la salud y proteger la seguridad de los trabajadores que desempeñan sus funciones en dicha entidad. Estas medidas están diseñadas para evitar accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, promoviendo un ambiente laboral que cumple con los estándares y regulaciones de seguridad ocupacional.

Objetivo: Mejora los conocimientos y habilidades para desarrollar un trabajo eficiente al realizar mejores prácticas de almacenamiento y acerca de la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 25

Taller de buenas prácticas de almacenamiento y seguridad y salud en el trabajo

Taller	Actividades	Acciones	Periodo	Presupuesto
Buenas prácticas de almacenamiento	Identificar productos sensibles	Se enseña a los participantes a identificar equipos y suministros sensibles que requieren un almacenamiento especial debido a su fragilidad o valor.	Enero (3 sesiones)	S/ 1500 (Se contrata una empresa experta en el tema y se encarga de toda la capacitación)
	Espacios y diseño de almacén	Se orienta en organizar y diseñar el espacio de almacenamiento en la distribución de estanterías, áreas de almacenamiento, zonas de acceso y seguridad en el diseño del almacén.		
	Manejo y manipulación de equipos	Se presentan técnicas para el manejo y manipulación segura de equipos y oficina. Técnicas de embalaje, transporte interno.		
	Control de inventarios	Se enseña cómo llevar un registro adecuado de los niveles de existencias. Métodos de etiquetado y registros de entrada y salida.		
	Condiciones ambientales	Importancia de mantener condiciones ambientales adecuadas para la conservación de los equipos. Mantener la temperatura, humedad, iluminación y ventilación y cómo afectan el almacenamiento.		
Seguridad y salud en el trabajo	Identificación de Riesgos y Peligros	Los participantes aprenden a identificar los riesgos y peligros presentes, se muestra los espacios y situaciones potencialmente peligrosas.	Enero (3 sesiones)	S/ 1800 (Contrato comuna empresa que se encarga de todo)
	Prevención de Accidentes y Lesiones	Se brindan técnicas para prevenir accidentes y lesiones en el trabajo mediante medidas de seguridad, uso adecuado de equipos.		
	Primeros Auxilios en el Trabajo	Los participantes reciben capacitación en primeros auxilios, incluyendo cómo actuar en caso de heridas, quemaduras, caídas.		
	Ergonomía y Postura Correcta	Se aborda la ergonomía cómo mantener una postura adecuada para prevenir lesiones musculoesqueléticas. Se exploran las mejores prácticas en ergonomía y ajustes de estaciones de trabajo		

3.4. Estrategia de mejoramiento del ambiente de trabajo

Ofrecerle al colaborador un buen ambiente laboral para mejorar su desempeño incrementando su productividad, al ofrecer buenas condiciones físicas los colaboradores se sentirán motivados y comprometidos y sentirán que la empresa se preocupa por ofrecerles un ambiente adecuado.

Objetivos:

Fomentar un ambiente positivo, mejorar la comunicación interna.

Acciones:

Identificar los problemas que se presente en el ambiente de trabajo como las relaciones laborales entre compañeros y jefes directos. Asimismo, aspectos de deficiencias en la comunicación entre compañeros para definir las actividades para mejorar la situación encontrada.

Tabla 26

Taller de mejora del ambiente de trabajo

Actividad	Descripción	Costo
Reuniones de comunicación entre compañeros. Cada uno expresa sus ideas críticas o reconocimiento	Bocaditos Gaseosas	S/.170 S/3 0
Actividades de compartir como almuerzos por actividades festivas	Define tema a tratar. Luego compartir almuerzo	S/. 800
Reconocimiento de trabajador puntual del mes, ser reconocido como ejemplo.	Reconocimiento frente a sus compañeros de área	S/ 00*
Charlas de comunicación y atención al usuario por parte entidades invitadas	Ofrecido por docente de una Universidad	S/ 200
Acondicionamiento del ambiente de trabajo, mejora en pintura y distribución de mobiliario y equipos	Ordenamiento del ambiente de trabajo	S/. 200.00
Conversaciones personalizadas entre gerentes de área con personas que tienen problemas en el cumplimiento de objetivos.	Dialogo entre directivo y colabores	
Total		S/. 1400.00

*No se define un costo específico ya que se trabajará con recursos propios de la organización, lo que no implicará costos adicionales.

3.5. Estrategia para generar un buen trabajo en equipo

Desarrollar diferentes actividades para crear un buen trabajo en equipo y que todos se involucren a cooperar para lograr los objetivos estratégicos de la organización.

Objetivos

Fomentar la comunicación efectiva. Fortalecer la confianza entre los miembros del equipo. Establecer roles y responsabilidades claras.

Acciones:

Realizar diferentes talleres relacionados a un buen trabajo en equipo.

Ofrecer una buena comunicación y coordinación en las actividades. Involucrar al colaborador en las decisiones para el desarrollo de metas. Mantener una comunicación constante entre compañeros para que todos se relacionen y mantengan la ayuda mutua ante cualquier situación que genere riesgo.

Realizar almuerzos de confraternidad para que todos se relacionen de manera eficiente.

Tabla 27

Desarrollo de actividades de la estrategia para generar un buen trabajo en equipo

Actividad	Útiles necesarios	Costo
Realizar diferentes talleres relacionados a un buen trabajo en equipo		
Involucrar al colaborador en las decisiones para el desarrollo de metas	Contratación de oradores o coach especializados y otros útiles relacionados (plumones, pizarras, asientos, etc.)	S/. 450.00
Mantener una comunicación constante entre compañeros para que todos se relacionen y mantengan la ayuda mutua ante cualquier situación que genere riesgo.		
Ofrecer una buena comunicación y coordinación en las actividades	Coordinación vía Zoom y Slack	S/. 150.00
TOTAL		S/. 600.00

*No se define un costo específico ya que se trabajará con recursos propios de la organización, lo que no implicará costos adicionales.

3.6. Estrategia de evaluación y control del desempeño de los colaboradores

Realizar una evaluación constante para verificar si se están cumpliendo con las estrategias establecidas para un mejor desempeño laboral, asimismo se llevará un control para poder contrarrestar cualquier tipo de inconvenientes.

Objetivos:

Mejorar la eficiencia y productividad del equipo de almacén. Incrementar la precisión y calidad de las operaciones.

Acciones:

Contratar una persona que se encargue de la evaluación y control para darle seguimiento y conocer si se están cumpliendo con los objetivos. El encargado debe informar a la gerencia cual es el resultado encontrado. Identificar las deficiencias tomar acciones correctivas para poder mejorarlas. Realizar encuestas a los colaboradores para saber su nivel de motivación. Que el colaborador sugiera algunas actividades para mejorar su desempeño.

Tabla 28

Desarrollo de actividades de la estrategia de evaluación y control del desempeño

Actividad	Útiles necesarios	Costo
Contratar una persona que se encargue de la evaluación y control para darle seguimiento y conocer si se están cumpliendo con los objetivos. El encargado debe informar a la gerencia cual es el resultado encontrado.		
En caso hubiera deficiencias tomar acciones correctivas para poder mejorarlas.	Sueldo mensual por seis meses para el encargado propuesto.	S/. 300
Realizar encuestas a los colaboradores para saber su nivel de motivación. Que el colaborador sugiera algunas actividades para mejorar su desempeño. Realizar un monitoreo constante a través de aplicativos informáticos.		
Total		S/. 1800.00

3.3.8. Plan de acción y presupuesto estimado

Tabla 29

Plan de acción y presupuesto

Estrategia	Acciones	Resultados	Responsable	Presupuesto
Estrategias de reconocimiento y aplicación de incentivos salariales y no salariales	Premiar al colaborador del mes. Promover diferentes actividades de confraternidad. Ofrecer algún tipo de incentivos en ocasiones especiales (día de la madre, cumpleaños, navidad etc.)	Mantener un personal motivado para que desempeñe con eficiencia sus actividades	El gerente	S/ 700
Estrategia de aplicación de capacitaciones para el personal	Implementar diferentes programas de capacitación tanto a directivos como colaboradores estos deben estar enfocados en mejorar el desempeño	Especializar al colaborador para que se ubique en el puesto donde más destaque	El gerente	S/ 1000
Estrategia de mejoramiento del ambiente de trabajo del colaborador	Realizar una observación visual de los espacios físicos para identificar las deficiencias en el ambiente en el trabajo. Contratar un personal adecuado que se encargue de verificar si los ambientes de trabajo son los adecuados Ofrecerle un ambiente ventilado y buena iluminación	Ofrecer un buen ambiente de trabajo para un buen desempeño laboral	El gerente	S/ 1400
Estrategia para generar un buen trabajo en equipo	Realizar diferentes talleres relacionados a un buen trabajo en equipo Mantener una comunicación constante entre compañeros para que todos se relacionen y mantengan la ayuda mutua ante cualquier situación que genere riesgo.	Generar un ambiente de trabajo eficiente donde exista el apoyo mutuo y que se enfoquen a un mismo objetivo	El gerente	S/ 600
Estrategia de evaluación y control del desempeño de los colaboradores	Contratar una persona que se encargue de la evaluación y control para darle seguimiento y conocer si se están cumpliendo con los objetivos El encargado debe informar a la gerencia cual es el resultado encontrado	Realizar el monitoreo constante para que se cumplan todas las actividades		S./ 1800
Total				S/ 5 500

3.3.9. Cronograma de actividades

Tabla 30

Plan de acción por mes

Estrategia	Actividades	Cronograma (meses)					
		1	2	3	4	5	6
Estrategias de reconocimiento y aplicación de incentivos salariales y no salariales	Premiar al colaborador del mes	X					
	Promover diferentes actividades de confraternidad	X					
	Buscar convenios con diferentes universidades para ofrecer al colaborador cursos gratuitos para que se capacite.			X			
	Implementar diferentes programas de capacitación		X				
Estrategia de aplicación de capacitaciones para el personal	Realizar coordinaciones para las capacitaciones a los colaboradores para que mejore sus conocimientos.		X				
	Identificar las deficiencias para definir las capacitaciones		X				
	Realizar una observación visual de los espacios físicos		X				
Estrategia de mejoramiento del ambiente de trabajo del colaborador	Contratar un personal adecuado que se encargue de verificar si los ambientes de trabajo son los adecuados		X				
	Una vez hecho la verificación se debe informar a los encargados cuales son las deficiencias encontradas			X			
	Realizar diferentes talleres relacionados a un buen trabajo en equipo				X		
	Ofrecer una buena comunicación y coordinación en las actividades				X		
Estrategia para generar un buen trabajo en equipo	Involucrar al colaborador en las decisiones para el desarrollo de metas				X		
	Mantener una comunicación constante entre compañeros					X	
	El encargado debe informar a la gerencia cual es el resultado encontrado					X	
Estrategia de evaluación y control del desempeño de los colaboradores	Realizar encuestas a los colaboradores para saber su nivel de motivación						X
	Que el colaborador sugiera algunas actividades para mejorar su desempeño.						X
	Realizar un monitoreo constante a través de aplicativos informáticos						X

3.3.10. Determinación de costo – beneficio

Para determinar el costo beneficio ha sido necesario conocer la rotación de los bienes del año anterior y proyectarlas con datos históricos del siguiente año con un crecimiento del 7% que se muestra en la tabla 31, para determinar el costo beneficio de la propuesta.

Tabla 31

Rotación de bienes del año anterior y proyección con propuesta

Sin propuesta		Crecimiento	Con propuesta	
Enero	S/ 25,000.00		Enero	S/ 26,750.00
Febrero	S/ 27,500.00		Febrero	S/ 29,425.00
Marzo	S/ 26,800.00		Marzo	S/ 28,676.00
Abril	S/ 29,000.00		Abril	S/ 31,030.00
Mayo	S/ 30,600.00		Mayo	S/ 32,742.00
Junio	S/ 27,900.00		Junio	S/ 29,853.00
Julio	S/ 28,400.00	7%	Julio	S/ 30,388.00
Agosto	S/ 26,500.00		Agosto	S/ 28,355.00
Setiembre	S/ 28,790.00		Setiembre	S/ 30,805.30
Octubre	S/ 30,800.00		Octubre	S/ 32,956.00
Noviembre	S/ 28,700.00		Noviembre	S/ 30,709.00
Diciembre	S/ 31,300.00		Diciembre	S/ 33,491.00
Total	S/ 341,290.00		Total	S/ 365,180.30

Nota. Se describe la rotación de los bienes del año anterior y con la propuesta planteada.

Tabla 32

Costo beneficio de la propuesta

Año analizado (2022)	Inversión propuesta	Resultados	Beneficios
S/ 341,290.00	S/ 5,500.00	S/ 365,180.30	S/ 23,890.30 (20%)

Nota. Se detalla los elementos para determinar el costo – beneficio de la propuesta.

Se han definido las estrategias de motivación, la inversión propuesta es de S/ 5,500.00. Los resultados financieros indican que se generaron ingresos o rendimientos por un total de S/ 365,180.30, se indica que los beneficios representan un 20% de los ingresos totales generados (S/ 23,890.30), lo que significa que la relación entre los beneficios y los ingresos ha sido del 20%.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye que el diagnóstico el nivel de motivación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima, la motivación intrínseca se evidencia los resultados que un 44% describen como parte de su motivación propia, es decir que están influenciado por su voluntad propia que ellos tienen para conseguir objetivos personales y familiares; pero se debe poner bastante atención porque más del 50%. En esta motivación extrínseca que está influenciada por factores externos a la persona en sí, también se tiene dificultades ya que se evidencia un 7% que muestran su desacuerdo en la variable en su conjunto, es importante que se mejore acciones motivaciones en la empresa.

Se identificó el nivel de desempeño laboral un 83% indica que no tiene autonomía para la toma de sus decisiones, el 44% indica que su autoestima es baja, y la satisfacción es la mayoría de los colaboradores es baja, pero entienden que deben de trabajar y seguir adelante porque tienen necesidades y obligaciones.

El grado de la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del sector almacén, Lima-2019. Se puede determinar que las variables de motivación y desempeño laboral tienen una correlación positiva media de 0,56 según la relación de Spearman. Por lo tanto, se acepta que existe una relación entre las dos variables. Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral entre los empleados de la organización en el sector almacén en Lima 2019 y no se rechaza la hipótesis.

Asimismo, se concluye con la propuesta de estrategias de reconocimiento y aplicación de incentivos salariales y no salariales, capacitaciones para el personal, mejoramiento del ambiente de trabajo del colaborador, generar un buen trabajo en equipo, evaluación y control del desempeño de los colaboradores con una inversión de S/ 5500, permite un crecimiento de los ingresos del 7% y la inversión propuesta genera un beneficio de 20% al obtener mayor ingreso de S/ 23,890.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a directivos que toman decisiones, realizar capacitaciones a los colaboradores de manera semestral para poder mantener bien motivados y que estos puedan desempeñarse de manera correcta en sus funciones, con la finalidad de poder lograr con los objetivos de la institución para optimizar su desarrollo financiero y logra un buen crecimiento.

Realizar al jefe recurso humanos realizar un monitoreo y supervisión de manera constante para saber si se están cumpliendo con las normas y políticas de la institución esto con el fin de evitar riesgos que puedan surgir en las diferentes áreas, mediante esta supervisión la institución podrá conocer cuáles son las deficiencias que se tienen y así poder subsanar cualquier inconveniente.

Se recomienda al jefe de recursos humanos verificar e implementar la propuesta de investigación porque mediante estas estrategias planteadas los colaboradores tendrán la posibilidad de mejorar sus capacidades y por ende mejorar su desempeño laboral cumpliendo siempre con los estándares establecidos por la institución, ya que una buena motivación ayudara a cualquier colaborador mejorar sus capacidades.

REFERENCIAS

- Aparicio Pérez, T. (2018). *Puleva*. Recuperado el 23 de Setiembre de 2018, de <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
- Alvítez, C. (29 de Mayo de 2017). La motivación, factor clave en la formación de formadores. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/la-motivacion-factor-clave-en-la-formacion-de-formadores/>
- Aranda Altamirano, L. C. (2015). Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa negocios Valdivieso Saona S.A.C. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/957>
- Ávila, R. (29 de Mayo de 2017). Motivación Laboral. <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/motivacion-laboral-por-raul-avila-forero/245349>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación científica: Para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (Cuarta Edición ed.). México D.F., México: Pearson Educación.
- Carazas, S. E. (2014). LA INSATISFACCIÓN LABORAL COMO FACTOR DEL BAJO RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR. *Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 118.
- Chiavenato, E. (2015). *Gestión del talento humano*. México D.f., México: McGraw-Hill.
- InfoJobs. (07 de febrero de 2018). Recuperado el 23 de Setiembre de 2018, de <https://recursos-humanos.infojobs.net/saber-equipo-se-esta-desmotivando>
- Duran, C. (2017). La importancia de la estabilidad laboral. <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/>
- Guevara, E. (2017). Importancia de la motivación laboral. <https://www.inmueblescoronado.com/importancia-motivacion-laboral/>
- Grozo, D. (2016). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la empresa CREDISCOTIA financiera s a filial Cajamarca 2016. (Tesis Pregrado). Universidad Nacional Cajamarca, Cajamarca.
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1133>

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación científica: Para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (Cuarta Edición ed.). México D.F., México: Pearson Educación.
- Cerna, Y. (2020). Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56773>
- Chiavenato, E. (2015). *Gestión del talento humano*. México D.f., México: McGraw-Hill.
- Cosio, R., Robladillo, L., Delgado, I., Zavala, E., & Marquez, O. (2020). Motivation and work performance of the collaborators of a MYPE in Lima-Peru. *IBIMA*. <https://ibima.org/accepted-paper/motivation-and-work-performance-of-the-collaborators-of-a-mype-in-lima-peru/>
- Cruzado, L., & Lozano, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 61-72. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Gómez, M., & Samillán, M. (2018). *La motivación y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de las salas civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5504>
- Guevara, A. (2021). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9342>
- Guevara, A. (2021). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021*. Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9342>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2013). *Comportamiento organizacional*. México DF, México: CENGAGE Learning.
- Hernandez Sampiere, R., Fernandez Collao, C., & Baptista Lucio, P. (2016). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Huaman, E., & Rojas, E. (2021). Evaluación de desempeño en los colaboradores en la Asociación Vida Perú en el distrito de San Isidro, Lima, 2021. *Universidad Privada del Norte*. <https://hdl.handle.net/11537/29961>
- Katamba, L. (2021). An evaluation of motivation of public health workers for effective work performance : a case study of university teaching hospital. *Dspace* . <http://dspace.unza.zm/handle/123456789/7339>

- Khoa, T., Phuong, N., Dai, N., & Uyen, H. (2020). The Impact of Organisational Commitment on the Relationship between Motivation and Turnover Intention in the Public Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 1-25. <https://www.ijicc.net/index.php/ijicc-editions/2020/166-vol-11-iss-13>
- Kim, K., Lee, J., Cho, I., & Jeong, D. (2021). Mediating Effect of Public Service Motivation and Resilience on the Association Between Work-Related Stress and Work Engagement of Public Workers in the COVID-19 Pandemic. *Psychiatry Investig*, 19(7), 501–510. doi:<https://doi.org/10.30773%2Fpi.2021.0403>
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *ScienceDirect*, 7(4). doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Liu, J., Gao, Y., Wu, Z., Yang, T., & Deng, J. (2021). How does social support affect public service motivation of healthcare workers in China: the mediating effect of job stress. *BMC Public Health*. doi:<https://doi.org/10.1186/s12889-021-11028-9>
- Maican, C., Cazan, M., Linxandriou, R., & Dovlec, L. (2019). A study on academic staff personality and technology acceptance: The case of communication and collaboration application. *ScienceDirect*, 128, 113-131. doi:<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.09.010>
- Mulet, J., & Fassi, I. (2021). Towards the assessment of performance-based interactions in collaborative CPPS. *ScienceDirect*, 200, 1636-1645. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.364>
- Robbins. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Educación.
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivar, H., Ruiz, J., Arévalo, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Salas, A., & Salazar, J. (2018). *La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Quimicos Limpieza Y Servicios Mas Plus E.I.R.L. Pimentel 2016*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5048>
- Santisteban, J. (2016). *Diseño de un programa de motivación para mejorar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión*

- Educativa Local del Marañón, de Huánuco, del Año 2016*. Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4037>
- Urrutia, C. (2021). Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de Covid-19. *Universidad Autónoma del Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1452>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Watiri, G. (2021). Extrinsic factors influencing the job motivation of public sector health care workers in nakuru county, kenya. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 7(4). doi:<http://dx.doi.org/10.46827/ejmms.v7i4.1289>
- Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. (Tesis pregrado). <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- Morales, O. (2016). ¿Cómo puedo mantenerme motivado en mi trabajo? <https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/intercultural-management/2016/07/como-puedo-mantenerme-motivado-en-mi-trabajo/>
- Pecho, M. (2016). Programa de gestión motivacional para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área formación general y básica de la Universidad Autónoma del Perú -2016. 2016. Universidad Autónoma. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/347>
- Pinilla, J. (2017). ¿Qué piensan los colombianos sobre motivación laboral? <http://www.portafolio.co/tendencias/la-importancia-de-la-motivacion-laboral-508298>
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf
- Reyes, J., & Ruiz, E. (11 de enero de 2016). *En gerencia*. Recuperado el 23 de Setiembre de 2018, de <http://engerencia.com.ve/el-ausentismo-laboral/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: PEARSON Educación.
- Robbins. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Educación.

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Sulca Zavala, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial (Tesis de postgrado)*. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, Lima.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño	Técnica e instrumento
General	General	General		Enfoque: Cuantitativo	Técnica: Encuesta
¿h1 relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la institución pública, área de almacén, Lima 2019?	Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima - 2019	H1: Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima 2019.	Motivación laboral	Tipo: descriptivo y correlacional	Instrumento: Cuestionario
				Diseño no experimental	Escala: Likert
				Población: 18 colaboradores	TA = Total acuerdo
Específicos	Específicos	Específicos		Muestra: 18 colaboradores	DA = De acuerdo
¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019?	Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.		Desempeño laboral		I = Indiferente
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019?	Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.				ED = En desacuerdo
¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019?	Describir el nivel la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.				TD = Total desacuerdo
¿Cuál es la propuesta de estrategias de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019?	Proponer estrategias la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.				

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA - 2019

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, y marque la alternativa de acuerdo con su criterio. Le agradecemos por su participación y hacemos de su conocimiento que la encuesta es anónima. Gracias por su participación.

Sexo: Masculino Femenino

Edad:

Cargo:

Tiempo de servicio

Alternativas

TD: Total desacuerdo

EA: En acuerdo

ED: En desacuerdo

TA: Total acuerdo

I: Indiferente

MOTIVACIÓN						
N°	Preguntas	TD	ED	I	EA	TA
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complace los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
9	Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.					

10	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
11	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
12	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
13	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las					
14	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
15	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
16	El ambiente donde trabajo es confortable.					
17	Me disgusta mi horario					
18	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
19	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
22	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE
UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA - 2019**

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, y marque la alternativa de acuerdo con su criterio. Le agradecemos por su participación y hacemos de su conocimiento que la encuesta es anónima. En siguientes preguntas responda teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	N	CN	AV	CS	S
1	¿El colaborador logra cumplir sus labores sin dificultades?					
2	¿El colaborador frente a una situación complicada tiene la capacidad para guardar la calma?					
3	¿El colaborador escucha atentamente las indicaciones de su jefe antes de iniciar su jornada de trabajo?					
4	¿El colaborador mantiene en buenas condiciones las herramientas de trabajo que se le asigna?					
5	¿Cuándo ocurren imprevistos de último minuto, el colaborador cuenta con la disposición para cumplir otro turno que no sea el suyo?					
6	¿El colaborador Informa de todos los sucesos ocurridos durante su jornada?					
7	¿El colaborador tiene la capacidad de comunicarse fluidamente con sus compañeros?					
8	¿El colaborador brinda ideas o sugerencias en las reuniones?					
9	¿El colaborador realiza su trabajo a tiempo sin demoras?					
10	¿El colaborador revisa previamente sus herramientas de trabajo asignados para informar posibles fallas antes de iniciar sus labores?					
11	¿El colaborador cumple con su jornada laboral según el día acordado?					
12	¿El colaborador utiliza eficientemente los recursos que le son asignados?					
13	¿El colaborador en su jornada de trabajo cumple con los objetivos del día?					

Anexo 03: Validación de instrumentos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		PEDRO J. PITA NAPURRETE MEJIA
PROFESIÓN		MBA - ESAN
ESPECIALIDAD		DIRECCION GENERAL
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		20 años
CARGO		ASesor FUSPUN
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA - 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Najarro Mejia Luigui Abel	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima - 2019.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019. Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019. Mostrar el nivel la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019. Proponer estrategias la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 50 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.

Motivación laboral	
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
3. Me siento útil con la labor que realizo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
4. Me complace los resultados de mi trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
6. Me gusta el trabajo que realizo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____



8. Me gusta la actividad que realizo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
9. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
10. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
11. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

12. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	TA() TD() SUGERENCIAS: _____
13. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
14. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
15. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
16. El ambiente donde trabajo es confortable.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

17. Me disgusta mi horario	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
18. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
19. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
21. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
22. El horario de trabajo me resulta incómodo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
23. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
24. Me siento mal con lo que gano.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

DESEMPEÑO LABORAL

1. ¿El colaborador logra cumplir sus labores sin dificultades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿El colaborador frente a una situación complicada tiene la capacidad para guardar la calma?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
3. ¿El colaborador escucha atentamente las indicaciones de su jefe antes de iniciar su jornada de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
4. ¿El colaborador mantiene en buenas condiciones las herramientas de trabajo que se le asigna?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
5. ¿Cuándo ocurren imprevistos de último minuto, el colaborador cuenta con la disposición para cumplir otro turno que no sea el suyo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

¿El colaborador informa de todos los sucesos ocurridos durante su jornada?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
6. ¿El colaborador tiene la capacidad de comunicarse fluidamente con sus compañeros?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿El colaborador brinda ideas o sugerencias en las reuniones?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

8. ¿El colaborador realiza su trabajo a tiempo sin demoras?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿El colaborador revisa previamente sus herramientas de trabajo asignados para informar posibles fallas antes de iniciar sus labores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿El colaborador cumple con su jornada laboral según el día acordado?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿El colaborador utiliza eficientemente los recursos que le son asignados?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
12. ¿El colaborador en su jornada de trabajo cumple con los objetivos del día?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
13. ¿El colaborador logra cumplir sus labores sin dificultades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>40</u> N° TD <u> </u>
2. COMENTARIO GENERALES	<u>APLICABLE.</u>
3. OBSERVACIONES	_____


M.B.A. J. NAVARRETE MEJÍA
 CONSULTOR

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		EDITH SULLCA HUAMAN VALDIGLENTA J.
	PROFESIÓN	ENFERMERA.
	ESPECIALIDAD	ESP. EN ADMINISTRACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	22 AÑOS
	CARGO	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA - 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Najarro Mejia Luigui Abel	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima - 2019.	
	ESPECÍFICOS	
	<p>Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.</p> <p>Mostrar el nivel la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.</p> <p>Proponer estrategias la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.</p>	

EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 50 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.
Motivación laboral	
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

3. Me siento útil con la labor que realizó.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
4. Me complace los resultados de mi trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
6. Me gusta el trabajo que realizo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
8. Me gusta la actividad que realizo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
9. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
10. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

12. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
13. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
14. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
15. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. El ambiente donde trabajo es confortable.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
17. Me disgusta mi horario	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
18. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
19. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____


20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
21. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
22. El horario de trabajo me resulta incómodo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
23. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
24. Me siento mal con lo que gano.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
DESEMPEÑO LABORAL	
1. ¿El colaborador logra cumplir sus labores sin dificultades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿El colaborador frente a una situación complicada tiene la capacidad para guardar la calma?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿El colaborador escucha atentamente las indicaciones de su jefe antes de iniciar su jornada de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿El colaborador mantiene en buenas condiciones las herramientas de trabajo que se le asigna?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cuándo ocurren imprevistos de último minuto, el colaborador cuenta con la disposición para cumplir otro turno que no sea el suyo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

¿El colaborador Informa de todos los sucesos ocurridos durante su jornada?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
6. ¿El colaborador tiene la capacidad de comunicarse fluidamente con sus compañeros?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿El colaborador brinda ideas o sugerencias en las reuniones?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

8. ¿El colaborador realiza su trabajo a tiempo sin demoras?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿El colaborador revisa previamente sus herramientas de trabajo asignados para informar posibles fallas antes de iniciar sus labores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿El colaborador cumple con su jornada laboral según el día acordado?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿El colaborador utiliza eficientemente los recursos que le son asignados?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
12. ¿El colaborador en su jornada de trabajo cumple con los objetivos del día?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
13. ¿El colaborador logra cumplir sus labores sin dificultades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>40</u> N° TD <u>X</u>
2. COMENTARIO GENERALES	<u>INSTRUMENTO PARA APLICACIÓN</u>
3. OBSERVACIONES	<u>NINGUNA</u>


 Mg. Emma Rocío Ahumada Valdivieles
 Especialista en Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Loce Humberto Ochoa</i>
	PROFESIÓN	<i>GESTION</i>
	ESPECIALIDAD	<i>PLANTEAMIENTO ESTRATEGICO</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>15 años.</i>
	CARGO	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA - 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Najarro Mejia Luigui Abel	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima - 2019.
	ESPECÍFICOS	<p>Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.</p> <p>Mostrar el nivel la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.</p> <p>Proponer estrategias la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, área de almacén, Lima-2019.</p>

EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 50 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.
Motivación laboral	
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	TA(<input checked="" type="radio"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	TA(<input checked="" type="radio"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

3. Me siento útil con la labor que realizó.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
4. Me complace los resultados de mi trabajo.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
6. Me gusta el trabajo que realizo.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
8. Me gusta la actividad que realizo.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
9. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
10. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
12. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
13. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
14. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
15. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. El ambiente donde trabajo es confortable.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
17. Me disgusta mi horario	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
18. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____

19. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
21. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
22. El horario de trabajo me resulta incómodo.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
23. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
24. Me siento mal con lo que gano.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____

25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____
26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
DESEMPEÑO LABORAL	
1. ¿El colaborador logra cumplir sus labores sin dificultades?	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿El colaborador frente a una situación complicada tiene la capacidad para guardar la calma?	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿El colaborador escucha atentamente las indicaciones de su jefe antes de iniciar su jornada de trabajo?	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿El colaborador mantiene en buenas condiciones las herramientas de trabajo que se le asigna?	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cuándo ocurren imprevistos de último minuto, el colaborador cuenta con la disposición para cumplir otro turno que no sea el suyo?	TA(0) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

¿El colaborador informa de todos los sucesos ocurridos durante su jornada?	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____
6. ¿El colaborador tiene la capacidad de comunicarse fluidamente con sus compañeros?	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿El colaborador brinda ideas o sugerencias en las reuniones?	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____

8. ¿El colaborador realiza su trabajo a tiempo sin demoras?	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿El colaborador revisa previamente sus herramientas de trabajo asignados para informar posibles fallas antes de iniciar sus labores?	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿El colaborador cumple con su jornada laboral según el día acordado?	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿El colaborador utiliza eficientemente los recursos que le son asignados?	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____
12. ¿El colaborador en su jornada de trabajo cumple con los objetivos del día?	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____
13. ¿El colaborador logra cumplir sus labores sin dificultades?	TA(1) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>40</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES _____	
3. OBSERVACIONES <u>APTO A PUNCIÓN</u>	


 M^g. ZOLA Huatuco Collantes
 Especialista en Gestión

Anexo 04: Autorización de la empresa

AUTORIZACIÓN DE DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN EN LA EMPRESA.

Lima, 03 junio del 2022

Sres.:

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Escuela de administración

Ante todo, reciban un cordial saludo y por medio de la presente les manifestamos que la bachiller Najarro Mejia Luigui Abel identificado con n°42595205 estudiante de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo ha sido aceptado satisfactoriamente por parte por parte de una institución pública de Lima para realizar su trabajo de investigación de tesis sobre “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA - 2019” y se le autoriza para que realice el estudio.

Sin más que decir me despido deseándole muchos éxitos en su vida profesional.

Atentamente



HUGO AUGUSTO LÓPEZ SALAZAR
Responsable del Área de
Desarrollo de la Investigación

Anexo 05: Resolución de aprobación de proyecto

USS | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1606- FACEM-USS-2018

Chiclayo, 12 de diciembre del 2018.

VISTO:
El oficio N° 0981-2018/FACEM-DA-USS, de fecha 11 de diciembre del 2018, en donde la Directora de la EAP de Administración, solicita la aprobación de los proyectos de tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.


Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.


Estado a lo expuesto y en el uso de las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyecto de Tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, de la EAP de Administración, modalidad semipresencial, a cargo del docente Mg. HIGINIO GUILLERMO WONG AITKEN, de acuerdo al cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Facultad de Ciencias Empresariales
Mg. Sandra Mory Guzmán
SECRETARÍA ACADÉMICA

Cc. Escuela, Archivo

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

WWW.USS.SIPAN.PE

N°	ALUMNO	Título	LINEA INVESTIGACION
1	ARIAS CHAVEZ, JAIRO SIMEON	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA G45 PERU, LIMA 2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
2	BUSTAMANTE FUSTAMANTE WILLIAM ALVIS	ESTRATEGIAS PROMOCIONALES PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA BIG BAG PERU S.A.C. - CHICLAYO 2019	MARKETING
3	CASTRO VIDAL, EDWIN ARTURO	ANÁLISIS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL BASADO EN EL MODELO DE ALLEN Y MEYER, EN LA EMPRESA NICOLL PERÚ S.A. - LAMBAYEQUE 2019.	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
4	CIEZA SAENZ, MARIO DENNIS	RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA UNIMAQ, LIMA 2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
5	CISNEROS CISNEROS, CHRISTIAN ALBERTO	RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA SRD SAC NEGOCIACIÓN Y SERVICIOS GENERALES EN EL CALLAO 2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
6	CRUZ VILLEGAS, NORIS WOODY	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DE LA EMPRESA PRODUCTOS LÁCTEOS NATURALES S.A.C.- CHICLAYO - 2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
7	DEZA ARANA, NELSON ADOLFO	DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA CVER@ S.R.L. - PACASMAYO 2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
8	ESPINOZA ABARCA, JORGE EDUARDO	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA OPTIMIZAR LA RECAUDACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO 2019	MARKETING
9	GARCIA MELENDEZ, CARLOS ENRIQUE	PLAN DE FIDELIZACIÓN DE CLIENTES ANTE EL INCREMENTO DE LA TASA DE INTERÉS EN INVERSIONES LA CRUZ AGENCIA BALTA, CHICLAYO 2019	MARKETING
10	GARRIDO MUÑOZ, ADOLFO ABEL	LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA EMPRESA UNIMAQ LIMA-2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
11	GIL TORRES, MARIA DE FATIMA	DIAGNÓSTICO EN LA PRODUCTIVIDAD Y PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA PULSAR IMPORT E.I.R.L LIMA 2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
12	HUANCAS RETTEZ GRIS MAYTE	EL EMPOWERMENT Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL ESTUDIO CONTABLE RODAS CHICLAYO, 2019.	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
13	MOQUILLAZA TIPIANA, MARITA ARACELI	LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA SUBGERENCIA DE PROYECTOS ESPECIALES DE ES SALUD - LIMA 2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
14	MORALES CASTILLO, MILUSKA MARILU	RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CREDISCOTIA, SEDE SAN MARTÍN DE PORRES 2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
15	NAJARRO MEJIA, LUIGUI ABEL	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA - 2019	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 06: Formato T1



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

Pimentel, 03 de junio del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Najarro Mejia Luigui Abel con DNI 42595205

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN, LIMA - 2019, presentado y aprobado en el año 2018 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
NAJARRO MEJIA LUIGUI ABEL	42595205	

Anexo 07: Evidencias de aplicación del instrumento



Anexo 08: Reporte turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTI
TUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN LI
MA**

AUTOR

Luigui Abel Najarro Mejia

RECuento DE PALABRAS

13466 Words

RECuento DE CARACTERES

73874 Characters

RECuento DE PÁGINAS

58 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

264.1KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 22, 2022 12:40 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 22, 2022 12:41 PM GMT-5

● 17% de similitud general

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% 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

Anexo 09: Acta de originalidad



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° 1606-FACEM-USS-2018, presentado por el/la Bachiller, LUIGUI ABEL NAJARRO MEJIA, con su tesis Titulada MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, ÁREA DE ALMACÉN LIMA, 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17 % 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, 26 de diciembre de 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and curves, positioned above a horizontal line.

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