



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON
LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE
LA EMPRESA SISA SAC- 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

**Bach. Esquen Seclen, Alejandro Anderson
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0458-8169>**

**Bach. Salazar Arce, Leonor De Jesus
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7133-7004>**

Asesor:

**Dr. Mego Núñez, Onésimo
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

**TESIS
EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA
SAC- 2021**

Asesor (a): Dr. Onésimo Mego Núñez
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dra. Reyes Reyes Carla Angelica
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily
Nombre Completo Firma

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

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

EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021

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, firman:

<p>ESQUÉN SECLÉN ALEJANDRO ANDERSON</p>	<p>74485519</p>	
<p>SALAZAR ARCE LEONOR DE JESUS</p>	<p>75930954</p>	

Pimentel, 05 de diciembre de 2023

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, a mi amada Madre María Rosa, mi Padre Elito, a mis queridas hermanas Alicia, Patricia y Damaris, a mis adorados sobrinos, quienes me apoyaron en todo momento y que siempre estuvieron para motivarme en este largo camino a pesar de las dificultades que se presentaron.

(Alejandro Esquèn Seclèn)

DEDICATORIA

A Dios ya que gracias a Él, he logrado culminar mi carrera. A mis Padres Cèsar Augusto y Laura Liliana quienes con su amor y apoyo, me han permitido llegar a cumplir hoy en un sueño màs. Mi hermanos Laura, Lucia, Raquel y Abel por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento. A mi novio Julio por siempre animarme a seguir adelante. Finalmente quiero decir esta tesis a mi amigo Alejandro, que siempre estuvo ahì apoyandome en estos cinco años de carrera.

(Leonor Salazar Arce)

AGRADECIMIENTOS

A nuestro asesor el Dr. Mego Nuñez Onesimo, por sus enseñanzas, por mostrarnos el camino de la investigación, por siempre instarnos a seguir adelante, por su apoyo incondicional, paciencia y sobre todo enseñarnos a ser cada día más humanos y a todos los profesores que nos enseñaron en este largo proceso.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021. La población y muestra de estudio estuvo conformada por los 12 colaboradores que laboran en la empresa SISA SAC, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, la misma que contó con el instrumento denominado cuestionario para cada una de las variables, la cual estuvo diseñada a través de la escala de Likert con 5 niveles de respuesta. Para la variable Desempeño Laboral por 8 preguntas y en el caso de la variable Motivación estuvo conformada por 8 preguntas. El estudio se apoyó en el enfoque cualitativo, de diseño no experimental, transversal o transaccional, descriptivo y correlacional. El análisis de confiabilidad arrojó como resultado del Alpha de Cronbach de 0.8588 % para la variable Desempeño laboral y de 0.902% para la variable Motivación determinándose que los niveles de confiabilidad de ambas son buenos. Se obtuvo como resultado que existe una relación positiva débil entre el desempeño laboral y la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC. Se concluye este informe de investigación diciendo que el nivel de desempeño laboral no tiene relación con la motivación en la Empresa SISA SAC, ya que según la encuesta arroja que los trabajadores tienen problemas como la eficacia, responsabilidad, compromiso, liderazgo y ello hace que tengan dificultad de poder alcanzar sus objetivos personales y como equipo. Se le recomienda a la Empresa SISA SAD, usar técnicas con el fin de ayudar a sus trabajadores a hacer más eficientes, responsables, comprometidos, líderes y trabajar en equipo.

Palabras clave: Desempeño laboral, motivación, colaboradores.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between job performance and the motivation of the employees of the company SISA SAC - 2021. The population and study sample was made up of the 12 collaborators who work in the SISA SAC company, the technique used for data collection was the survey, the same one that had the instrument called a questionnaire for each of the variables, which was designed through the Likert scale with 5 response levels. For the Work Performance variable, it consisted of 8 questions, and in the case of the Motivation variable, it consisted of 8 questions. The study was based on a qualitative approach, with a non-experimental, cross-sectional or transactional, descriptive and correlational design. The reliability analysis yielded a result of Cronbach's Alpha of 0.8588% for the Work Performance variable and 0.902% for the Motivation variable, determining that the reliability levels of both are good. It was obtained as a result that there is a weak positive relationship between job performance and the motivation of the employees of the company SISA SAC. This research report concludes that the level of job performance is not related to motivation in SISA SAC company. According to the survey, employees face issues such as efficiency, responsibility, commitment, leadership, making it challenging for them to achieve their personal and team objectives. The company SISA SAC is recommended to implement techniques to enhance the efficiency, responsibility, commitment, leadership, and teamwork of its employees.

Keywords: Work performance, motivation, collaborators.

INDICE	
Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Indice de tabla	ix
Indice de figuras	x
Indice de ilustraciones.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos Previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema.....	35
1.5. Justificación e importancia del estudio	36
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
II. MATERIAL Y METODO	38
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	39
2.2. Población y muestra.....	40
2.3. Variables y operacionalización.....	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 44	
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	49
2.6. Criterios éticos	49
2.7. Criterios de rigor científico.....	50
III. RESULTADOS	52
3.1. Resultados en tablas y figuras	53
3.2. Discusión de resultados	77
3.3. Aporte práctico	80
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
4.1. CONCLUSIONES.....	90
4.2. RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS	92
ANEXOS	97

INDICE DE TABLA

Tabla 1 Operacionalización de la variable desempeño laboral.	42
Tabla 2 Operacionalización de la variable motivación.....	43
Tabla 3 Cuadro de Dimensión Independiente Desempeño Laboral	45
Tabla 4 Cuadro de Dimensión Dependiente Motivación	46
Tabla 5 Valoración del cuestionario	46
Tabla 6 Denominación y escala	47
Tabla 7 Validación por expertos	48
Tabla 8 El alfa de Cronbach para la variable independiente: Desempeño laboral	48
Tabla 9 El alfa de Cronbach para la Variable Dependiente: Motivación.....	49
Tabla 10 Criterios éticos.....	50
Tabla 11 Criterios éticos.....	51
Tabla 12 Sexo de los colaboradores	54
Tabla 13 Edad de los encuestados	55
Tabla 14 Dimensión de Eficiencia	56
Tabla 15 Dimensión de Eficiencia	57
Tabla 16 Dimensión de Responsabilidad	58
Tabla 17 Dimensión de Responsabilidad	59
Tabla 18 Dimensión Compromiso	60
Tabla 19 Dimensión Compromiso	61
Tabla 20 Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo	62
Tabla 21 Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo	63
Tabla 22 Dimensión Confianza	64
Tabla 23 Dimensión Confianza	65
Tabla 24 Dimensión Persistencia	66
Tabla 25 Dimensión Persistencia	67
Tabla 26 Dimensión Progreso Personal.....	68
Tabla 27 Dimensión Progreso Personal.....	69
Tabla 28 Dimensión Intensidad	70
Tabla 29 Dimensión Intensidad	71
Tabla 30 Desempeño Laboral	72
Tabla 31 Motivación	73
Tabla 32 Pruebas de normalidad	74
Tabla 33 Correlaciones	76
Tabla 34 Cuadro de talleres del programa motivacional para mejorar el desempeño laboral.	84
Tabla 35 Capacidades, desempeños y beneficios de los talleres.	86
Tabla 36 Presupuesto General.....	87
Tabla 37 Costo y Beneficio.....	87
Tabla 38 Cronograma de los Talleres	88
Tabla 39 Matriz de Consistencia	97
Tabla 40 Validación del Experto N°01	102
Tabla 41 Validación del Experto N°02.....	105
Tabla 42 Validación del Experto N°03.....	108

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo de los colaboradores.....	54
Figura 2 Edad de los encuestados.....	55
Figura 3. Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene.....	56
Figura 4. Se esmera en actividades que desarrolla.....	57
Figura 5. Respeta las normas y políticas de la Empresa SISA SAC.....	58
Figura 6. Es transparente en el puesto donde desempeña se actualmente.....	59
Figura 7 Cumple con las funciones del puesto actual.....	60
Figura 8 Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral.....	61
Figura 9. Demuestra iniciativa cuando trabaja en equipo.....	62
Figura 10. Demuestra empatía con su equipo de trabajo.....	63
Figura 11. Cumple con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual.	64
Figura 12. Tiene confianza en poder cumplir las metas.....	65
Figura 13 Su jefe de área le brinda indicaciones para la ejecución del trabajo cuando él está ausente.....	66
Figura 14. Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes.....	67
Figura 15 Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa SISA SAC.....	68
Figura 16 Siente que la empresa SISA SAC le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente.....	69
Figura 17 Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área.....	70
Figura 18 Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo.....	71
Figura 19 Desempeño Laboral.....	72
Figura 20 Motivación.....	73
Figura 21 Motivación.....	74
Figura 22 Desempeño Laboral.....	75
Figura 23 Desempeño Laboral y Motivación.....	76
Figura 24 Carta de Autorización de la Empresa SISA SAC.....	111
Figura 25 Resolución del Proyecto de Investigación.....	112
Figura 26 Autorización del Autor.....	115
Figura 27 Reporte de Similitud-Turnitin.....	117
Figura 28 Acta de Originalidad de la Tesis.....	118

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Trabajadores de la Empresa SISA SAC	116
Ilustración 2. Encuesta a los trabajadores de la Empresa SISA SAC	116

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel Internacional

WorkMeter (2020) en Estados Unidos, nos señala a los antiguos problemas que enfrentan las entidades privadas y públicas actualmente es el bajo desempeño laboral, que afecta el rendimiento y las ventas de las entidades. Al mencionar el desempeño laboral, nos referimos a la conexión entre los métodos utilizados para lograr los productos obtenidos. Será como ganancia o ganancia. Pero como en todos los contextos, un factor muy importante a tener en cuenta es que la motivación es el motor para alcanzar las metas y alcanzar las metas. (p.10).

Camacho (2020) en España, menciona que algunos problemas de los trabajadores que sufren estrés e incomodidad en el entorno del hogar también pueden afectar su desempeño laboral, especialmente en la escuela. En el lugar de laboral, como: relaciones tóxicas, separación y la enfermedad de uno de los padres, especialmente si es larga (p. 03).

Barcelo (2020) en México, nos dice en su artículo que está relacionado con los tipos de desempeño que revisamos, es indiscutible que hay causas que inciden en el desempeño laboral; y las causas que hablaremos aquí relacionados con la organización en la que trabajamos, su cultura y condiciones, tales como: motivación, clima laboral, comunicación, horario, factores ambientales, desarrollo profesional y herramientas necesarias. (p.07)

Bohórquez et al. (2020) en Ecuador, nos enseña que, se debe tener en cuenta la motivación en las organizaciones para lograr resultados efectivos en los trabajadores con el fin de que toda la actividad donde se realice esté relacionada con el trabajo. La motivación a menudo se asocia con incentivos porque el entusiasmo se manifiesta en los colaboradores, influye positivamente en el comportamiento de los individuos, los motiva a alcanzar sus metas en la organización, ya que, al lograr sus objetivos y metas personales mejora el nivel de satisfacción en las actividades realizadas (p. 20).

Amado et al. (2019) en Colombia, nos dice que la empresa debe motivar a sus empleados para que tengan éxito en su desempeño, así como gestionar un ambiente laboral saludable, mejorar las relaciones sociales y personales. Es importante tener en cuenta que, dentro de una empresa, algunas personas no hacen su trabajo mientras esperan una compensación, y para que esta dinámica funcione, hay muchos aspectos de la intervención, tales como: reconocimiento, respeto, interacción del empleado, aprecio, entre otros. Aunque solo sea por el dinero, solo aumentar el salario sería suficiente, creando motivación para que todos trabajen. (p. 01).

A nivel Nacional

Quispe et al. (2023) en Lima, nos mencionaron que en estos últimos años se ha demostrado por medio de investigaciones sobre la motivación laboral es una pieza importante para obtener una buena productividad, competitividad y sobre todo compromiso e integración en los trabajadores, en el caso en las pequeñas empresas del sector obrero hace que se genera un mayor esfuerzo físico, lo cual implica mayor demanda de esfuerzo es mayor el reconocimiento y valoración. El líder de esta organización asume la necesidad de mejorar los niveles de motivación hacia sus colaboradores, ya que así se va a lograr un aumento de la organización y lograr los objetivos en el mercado laboral. Si las organizaciones llevan eficazmente las políticas para mejorar el nivel de motivación de sus trabajadores, esto generará mejores resultados en beneficio para la empresa y el rendimiento será mejor. (p.122)

QuestionPro (2021) en Lima, La evaluación del Desempeño laboral en las empresas suele estar a cargo de RRHH, quien está formado por gerentes, directores, expertos técnicos y los responsables del campo que se examina. Uno de las mayores debilidades es la poca formación, existen profesiones que requieren conocimientos especializados y requieren una formación mínima o se refuerzan con cursos y formaciones a cargo de personas con experiencia. No hacerlo resultará en un rendimiento deficiente y en no podrá alcanzar los objetivos deseados. (p.12)

Zuñiga (2019) en Lima, El interés en estudiar el estrés en el lugar de trabajo y sus efectos en el desempeño en los trabajadores ha aumentado dramáticamente, convirtiéndose en un tema popular en la actualidad; Este es un problema muy grave y notorio, ya que algunas personas padecen dolencias provocadas por esta variable. Cuando se genera estrés en el ambiente laboral no tan solo con lleva problemas de salud, sino que la empresa puede ser afectada, ya que, los empleados bajan su nivel de productividad, se genera una ineficiencia laboral, esto ocasiona que aumente el absentismo laboral, baja médica, descansos; Sin embargo es importante llevar medidas para evitar esta enfermedad laboral. Hoy en día, las organizaciones dependen del recurso humano para ejecutar las tareas del día a día, por la misma razón que no están bajo ninguna presión que lleva tomar los objetivos empresariales, teniendo en cuenta que siempre actualizar el mercado. Otro aspecto muy importante es que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo, buscando formas de lograr un mejor desempeño y sobre todo que su jefe tenga en cuenta sus esfuerzos; Aunque este no es necesariamente el caso, olvidan lo esencial de la familia y el entorno social. (p.116).

Terrones (2019) en Lima, Cabe señalar que es significativo considerar el desempeño del docente y, sobre todo, evaluar este desempeño, con el fin de comprobar la cristalización de deberes y responsabilidades inherentes al rol y su función. En la medida en donde los factores motivadores son internos, es decir, interfieren con el interior de la persona, las preocupaciones sobre la motivación laboral se relacionan específicamente con la efectividad de los factores higiénicos. Sobre esta base, se identifican como aspectos a evaluar la motivación laboral, el trabajo en sí, la responsabilidad y autonomía, el reconocimiento, la promoción, el sentido de realización, el salario, los requisitos físicos de trabajo, la supervisión, las conexiones interpersonales y la política de la organización (p.11).

ConexiónEsan (2019) en Lima, Nos Mencionó que hoy en día, los gerentes de recursos humanos tienen problemas para motivar a sus

empleados, por lo que siempre deben enfocarse en alinear a los empleados con la cultura, misión y visión de la organización. Al establecer metas de crecimiento, aprendizaje, productividad y satisfacción laboral, se fortalece el contrato y el compañerismo en la empresa. Las empresas deben aprovechar estas tendencias para obtener mejores resultados, un mejor lugar de trabajo y un mejor futuro. (p.8).

A nivel Local

El talento humano en una organización es fundamental y vital para lograr resultados, por eso la motivación es uno de los ingredientes esenciales para un funcionamiento óptimo, sin embargo, la falta de conciencia al motivar a su persona y eso conduce a un bajo desempeño.

SISA S.A.C, es una mediana empresa que se dedica a servicios de control, automatización e instrumentación en el sector minero, industrial, agroindustrial y educativos; así como asesoría, consultoría técnica y construcción de proyectos tipo EPC como Diseño de proyectos electromecánicos, lumínicos, HVAC, CCTV, SCI, sanitarios, educativos y de seguridad. Suministramos equipamiento eléctrico, mecánico, hidráulico, seguridad, instrumentos y accesorios de ferretería.

SISA S.A.C es una empresa de origen Chiclayana del distrito de Ferreñafe, ofrecen atención personalizada, relación precio/calidad, servicio postventa y garantía. La empresa hoy está funcionando modo remoto por causa de la pandemia que estamos atravesando.

Actualmente en la empresa SISA SAC, se han observado que existen deficiencias en el desempeño laboral en los empleados causando así un bajo rendimiento, algunos retrasos en el cumplimiento de los objetivos y una baja rentabilidad para la empresa. Por ende, es importante impulsar la motivación con el fin de que ejerzan su trabajo con más profesionalismo y servicio de la calidad, por tal motivo, la organización debe propiciar un ambiente de mejora por medio de capacitaciones permanentes, indicadores de desempeño, actividades dinámicas,

reconocimientos, que completen la eficacia y eficiencia de los resultados alcanzados.

Si la empresa SISA SAC no resuelve positivamente a futuro el desempeño laboral de sus colaboradores, estos no incrementaran su motivación

Desarrollando una investigación orientada a mejorar el desempeño laboral a través de la capacitación para que el personal pueda incrementar su motivación.

1.2. Trabajos Previos

A nivel Internacional

López (2021) en Ecuador, en su tesis para optar su tesis de magister en administración de empresas. Su objetivo fue determinar en qué medida el clima organización incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Es de estudio correlacional, con lleva una población de 51 colaboradores del personal administrativo. Con los resultados se puede confirmar que hay una relación entre ambas variables y es positiva lo que genera que si una variable aumenta entonces la otra también. Finalmente este trabajo de investigación que si se genera un plan para mejorar las deficiencias entonces ayudará a que los empleados administrativos puedan aumentar su nivel en el clima organización y garantizará un mejor desempeño que beneficiará a la emplea y sus clientes.(p.5)

Benitez et al. (2021) en Colombia en su tesis para optar el Título como profesionales en Psicología. Tuvo como objetivo entender la motivación en la empresa SEA AND OIL LTDA en los cargos operativos y administrativos. Su estudio es cuantitativo y un diseño descriptivo, donde la población son sus mismos empleados y por ende su muestra es de 30 empleados del sector administrativo e operativo. Los resultados muestran que existe una necesidad de brindar protección y motivación a sus empleados debido al Covid 19, eso a hecho que 50 de sus empleados no se sientan desmotivados. Se concluye que es necesario

observar este suceso, porque la motivación será afectada y aumentará su negatividad, considerandolo como uno de los aspectos indispensables de la psicología humana. (p. 16).

Santamaria (2020) en Ecuador, en su tesis para optar su Maestría en desarrollo del talento humano. Su objetivo es determinar si la variable ambiente organización tiene impacto con desempeño laboral de la empresa Datapro SA. El tipo es mixto cuantitativo-cualitativo, tiene un diseño no experimental, transeccional y correlaciona. Su población está formada por 106 trabajadores de Datapro SA. Con los resultados se evidenció que la organización no posee una estructura organizacionalmente eficaz, originando conflictos entre los trabajadores por falta de responsabilidad en no cumplir con los objetivos operacionales, personal confundido en los temas de liderazgo, comunicación, falta de toma de decisiones y cumplir con las regulaciones y procedimiento. Las causas conectadas con la conducta, que afecta el desempeño laboral y el incumpliendo de las políticas de calidad y se hallan tratados parcialmente, más que todo en el ámbito de la compensación y el reconocimiento. En conclusión, el entorno organizacional y sus aspectos afectan el desempeño de los trabajadores de Datapro SA. (p. 35).

Certuche et al. (2020) en Colombia en su tesis para optar el Título de Administración de Empresas y Contaduría Pública. Tuvo como objetivo es plantear táticas de motivación para elevar el nivel de desempeño laboral en la empresa REDECOL E.S.P. El tipo es descriptivo y enfoque cualitativo, donde la población incluye 14 empleados de los ámbitos administrativo y operativo de dicha organización. Como resultado, la primera variable adquiere una labor importante en las funciones que permitan la creación de un buen clima laboral, felicidad, productividad y satisfacción. Se concluyó que es necesario establecer aspectos de mejora para comprender las principales necesidades y la forma correcta de motivar a sus empleados, debido a que el desafío de esta organización es saber y

mejorar las tácticas para tener un excelente ambiente laboral que se enfoque en la igualdad. (p. 05).

Cadena (2019) en Ecuador en su tesis para optar el Título de Psicología. Tiene como objetivo principal el observar la concordancia entre la Motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa ENVATUB SA, Pichincha. El tipo es cuantitativa – no experimental, con alcance transversal, descriptiva y relevante, con muestra de 50 empleados en los campos operativos en ENVATUB SA. Sus resultados fueron que la autoestima y la autorrealización de rango medio tienen un rango bajo de necesidades de interacción social y pertenencia, en términos de desempeño, la evaluación de luchas, los empleados ocupan un mayor lugar de calidad de trabajo y competencia, tienen un rango promedio en capacidad de dirigir y producir en conjunto. La conclusión es que puede existir una conexión entre las dos variables (p. 12).

A nivel Nacional

Samamè (2021) en Lima en su tesis para tener el título de Licenciado en Administración de Empresas. Tiene como objetivo analizar cómo la motivación conecta con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de Seguros, Miraflores 2019. Es de tipo descriptivo, cuantitativo – no experimental, con 141 empleados. Como resultado se dice que si existe una conexión en ambas variables de los trabajadores en esta empresa aseguradora en Miraflores 2019. Finalmente se concluye que diciendo que la motivación se conecta con el desempeño laboral, esto significa que cuando el trabajador se sienta más motivado su desempeño incrementará y logrará sus objetivos trazados. (p. 24).

Sánchez (2020) en Trujillo en su tesis para optar el grado de Maestro en dirección y gestión del talento humano. Tiene como objetivo de analizar si la motivación tiene relación con el desempeño laboral en los trabajadores de ETRAL SAC, Trujillo 2020. Tipo cualitativo – no

experimental, transformacional ni transaccional, descriptivo y correlativo, con una población de 21 trabajadores, su instrumento es un cuestionario compuesto por 21 preguntas. Con estos resultados, determinamos que el aspecto intrínseco de la primera variable fue el aspecto de mayor relevancia entre los colaboradores de ETRAL SAC. Como conclusión es que la motivación tiene una conexión importante entre los empleados de ETRAL SAC. Finalmente se concluye diciendo que la primera variable tiene un conexión importante con los colaboradores de ETRAL SAC y la empresa debe procesar la información de esta investigación con el fin de saber a más profundidad la conexión de estas dos variables, para que se pueda actuar de acuerdo con los desafíos y expectativas de los empleados y estrategia organizacional, lo que le dará mayor importancia en las diferentes áreas de la organización (p.10).

Prado (2020) en Huancayo, en su tesis para optar el grado de bachiller en administración. Su objetivo fue analizar el las consecuencias de la motivación en el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Regional de la ciudad de Junin 2019. Es de tipo correlacional – cuantitativos, con una población de 30 empleados que elaboran en las diferentes areas de este gobierno. Con el resultado se permitió observar que ambas variables si tienen correlación haciendo que se acepte la hipótesis alternativa. Seguidamente, se confirma la relación entre ambas variables. Se concluye que las consecuencias de tener un excelente motivación hace que los empleados tengan un mayor nivel de desempeño laboral y las areas puedan cumplir sus objetivos trazados por sus jefes principales. (p.13)

Valle (2019) Lima en su tesis para optar el grado académico de Maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria. Tuvo como objetivo analizar la conexión entre ambas variables en los universitarios del 8vo ciclo de experiencia laboral de la Universidad Ricardo Palma. El tipo es observacional no empírico, población de 100 estudiantes en el octavo año del Programa de

investigación Experiencia Profesional de la misma facultad. Con el resultado, se pudo observar que el 80 % de los universitarios tienen un alto rendimiento profesional y un buen dominio de las habilidades de estudio. Finalmente existe una conexión ente ambas variables y se necesita mayor investigación para optar las habilidades conductuales que EPEL necesita abordar para sus estudiantes. (p.21).

Romero et al. (2019) Casma en su tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Tiene como objetivo diagnosticar si existe conexión entre talento humano y desempeño laboral de la empresa CONFIANZA SSA, Casma 2018. Es de tipo no experimental y transversal, todos sus empleados conforman su población ya que son 21 trabajadores. Como resultado, según los empleados entrevistados, el 57,1% cree que el grado de gestión del talento es frecuente frente al 23,8% que piensa que el nivel de pobre está relacionado con la gestión del talento, en términos de variables. Según los empleados encuestados, El 7,6% cree que el nivel de eficacia en el trabajo es regular frente al 23,8% que mencionó que existe cierto grado de ineficiencia en el trabajo. Se concluyó según el coeficiente de correlación de SPERMAN es de (0.812) con una significación bilateral de (0.000): 0.05; nos hace pensar que existe un mayor nivel de relación entre ambas variables. 41).

A nivel Local

Monsalve. (2022) Chiclayo, en su tesis para obtener el grado de Magister, donde su objetivo principal es analizar si existe conexión entre la motivación y el desempeño laboral de la Clinica Privada en Chiclayo 2022. Su tipo es basica con diseño – no experimental, descriptivo correlacional, donde se aplica el cuestionario a 149 empleados. Se halló en los resultados que la motivación tiene consecuencias en el desempeño de estos trabajadores, pero, a que los empleados asistenciales son diferente, no se debe dejarles de lado, debido a que su valoración motivacional es media a mayor. Se concluye que la relación

entre la motivación y desempeño laboral en una clínica privada de Chiclayo, a través Rho de Spearman, tuvo un valor de 0.841, por lo tanto, la relación entre las variables ha sido alta, además de positiva y significativa, indicando que en la medida que la motivación aumente en los trabajadores administrativos y asistenciales, también aumentará el desempeño laboral.

Romero. (2021) en Lambayeque con su tesis para optar por el grado de Mestra en Gestión Pública. Tiene como objetivo analizar si existe relación en la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores de la Salud. Es de tipo no experimental, descriptivo – correlacional, transversal, con 32 empleados de la salud como muestra. Su resultado fue que se hallaron niveles medios de motivación y un mejor nivel de responsabilidad en varios puntos como emocionales y persistencia, no se encontró conexión con la responsabilidad a las políticas de su lugar de trabajo. Se pudo concluir que los niveles más altos de motivación principalmente hacían que los empleados se sintieran más apegados emocionalmente a la organización. (p. 13).

Horna et al. (2020) en Chiclayo en su tesis para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración. Tuvo como objetivo de observar el nivel de desempeño laboral en la empresa ALAYA S.A.C, Olmos 2020. Es de tipo descriptivo – cuantitativo, con diseño no experimental – transversal, con 525 empleados. Cuyo resultados fueron 100 empleados encuestados, en donde el 79.76% de ellos es muy acuerdo con la eficiencia laboral en la empresa ALAYA SAC, el 5.86% están en desacuerdo, esto indica que la empresa agrivoca estimula adecuadamente el desempeño contextual y la ejecución de tareas. Y se concluye que mayor nivel en eficiencia laboral en agricultura Alaya S.A.C - Olmos es alto si se estimula adecuadamente el desempeño y las tareas. (p. 22).

Guarniz et al. (2019) en Chiclayo en su tesis para optar el Título de Licenciadas en Administración y Marketing. Tiene como objetivo trazar medidas de endomarketing para incrementar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de José Leonarod Ortiz, 2019.

El tipo es descriptivo – transversal, no experimental y fueron encuestadas 191 empleados de la municipalidad. Se resultó que la ciudad tiene deficiencias en su programa de formación (57%), falta de interés en lograr alcanzar las necesidades de sus trabajadores, en última instancia, falta de comunicación interna (52%). Concluye que las tácticas de marketing final mejorarán el desempeño laboral en la ciudad, ya que se basan en las necesidades organizacionales, contribuyen al desarrollo personal, la integración y la comunicación interna. (p. 27).

Alberca et al. (2019) en Chiclayo, en su tesis para optar el título de licenciado en administración. Como objetivo es examinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de ventas de la empresa VIETTEL PERÚ SAC, Chiclayo. Esta investigación es cuantitativa – no experimental, de corte transversal con alcance relacional. Se utilizó un cuestionario y se encuestó a 36 trabajadores de VIETTEL PERÚ SAC. Como resultado si existe una relación entre ambas variables de los colaboradores de venta, su coeficiente de correlación es de .372. Se concluye que los empleados no son eficaces, solo tienen preocupación de llegar a su objetivo de ventas, debido que eso depende su sueldo mensual, debido a que la empresa no les reconoce con recompensas ni premios entonces no existe una motivación. Es por ello que más bajo su motivación menor será su desempeño laboral, entonces podemos decir que si existe relación entre ambas variables. Se recomienda que la empresa debe motivar a sus empleados ofreciendo recompensas y premios cuando llegan a su meta mensual en ventas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El desempeño laboral

Toro. (2010), “El desempeño se entiende como acciones o acciones que una persona realiza para lograr resultados. En el lugar de trabajo, esto puede incluir comportamientos destinados a asumir las responsabilidades del puesto y el desarrollo de procesos inherentes para realizar actividades o acciones adicionales de valor agregado, de

acuerdo con las reglas y principios definidos por la organización.” (p.193).

Según Chiavenato (1999), “Las empresas solo pueden operar cuando las personas en sus puestos de trabajo desempeñan plenamente las funciones para las que han sido seleccionadas, recibidas y preparadas; Para lograrlo, diseñan estructuras formales, definen agencias y cargos, y establecen reglas, requisitos y poderes administrativos para sus empleados. Esta división del trabajo y la especialización marca una gran diferencia en las funciones dentro de la empresa, agilizando la situación al establecer operaciones de rutina para reducir la seguridad en el lugar de trabajo, fortalecer la acción preventiva y centralizar la función y el control”.

1.3.1.1 Características

Según, Corvo (2019, “El desempeño laboral es bastante comparado con la manera que los empleados operan en sus funciones. Sin embargo, hay algunas características clave en la formación del concepto”.

- Productividad: Es cuando un empleado para completar tareas y lograr objetivos de manera capaz.
- Calidad del trabajo: La precisión y la calidad de las tareas y proyectos realizados por el empleado.
- Iniciativa: La disposición para tomar la iniciativa y asumir reponsabilidades sin necesidad de supervisión constante.
- Adaptabilidad: La habilidad para ajustarse y adaptarse a cambios en las circunstancias laborales y en las demandas del trabajo.
- Habilidades interpersonales: La capacidad para trabajar eficazmente con colegas, clientes y superiores, demostrando habilidades de comunicación y trabajo en equipo.
- Cumplimiento de plazos: La capacidad para completar tareas y proyectos dentro de los plazos establecidos.

- Actitud positiva: La disposición para abordar las tareas y desafíos con una actitud positiva y proactiva.
- Habilidades técnicas: Las habilidades y competencias específicas relacionadas con el trabajo que contribuyen al éxito en el desempeño laboral.
- Ética profesional: La adhesión a normas éticas y conducta profesional en el lugar de trabajo.
- Capacidad de aprendizaje: La disposición para lograr tener buenas habilidades y conocimientos adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes para el trabajo.

1.3.1.2. Resultados

El desempeño laboral concreta con la conducta del empleado, aquellos resultados es parte del desempeño y son consecuencias de diferentes motivos.

1.3.1.3. Importancia para la meta organizacional

Va directamente dirigidos hacia los objetivos de las empresas ya que son importantes para las funciones de los trabajadores. Por otro lado, no se permite realizar funciones donde se hagan esfuerzos por lograr objetivos periféricos. (2018).

1.3.1.4. Multidimensional

Se define como Multidimensional cuando existen más comportamientos (2018)

- **Comportamientos no específicos y específico de la tarea:** El comportamiento específico del trabajo son aquellos que un individuo fomenta en el curso del trabajo. Estas funciones importantes determinan una laborar en conexión con otra. Las conductas específicas son aquellas donde una persona debe fomentar y que no son importantes en el trabajo.
- **Esfuerzo:** Se evalúa en términos de trabajo diarios o cuando hay momentos especiales para hacerlo. Se mide el grado en donde los trabajadores se responsabilizan con tareas laborales.

- **Trabajo en equipo:** Se puede medir el grado en donde los individuos se ayudan el uno al otro con el fin de realizar un trabajo rápido y eficaz.

1.3.1.5. ¿Qué se considera un buen desempeño laboral?

Corvo (2018), “Cuando una persona es ingresada de manera forzosa a trabajar y es inteligente, a veces no es suficiente. Las empresas requieren personas completas, cooperativas y confiables”

Cinco cualidades importantes para tener un mejor desempeño:

- **Habilidad para aprender:** Las empresas compuesto específico de conocimiento que cualquier trabajador necesita tener para alcanzar el éxito.
- **Aplicación:** Ser aplicado es una personalidad de todas las empresas desean en sus filas ya que son confiables y fidedignos.
- **Habilidades interpersonales:** En todos los grupos de trabajo, los trabajadores deben laborar con diferentes personas y de diferentes áreas.
- **Adaptabilidad:** Es eficaz que los trabajadores se acoplen eficazmente, incluso cuando existan cambios.
- **Integridad:** Toda empresa quiere empleados sinceros y justo. No existe algo más valioso que la propiedad intelectual.

1.3.1.6. Desempeño laboral ¿qué aspectos evaluar?

Según, Bizneo (2021), “Cuando se trata de cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado, estos son los aspectos que deben tenerse en cuenta para asegurar una adecuada medición del desempeño”:

- **Calidad y productividad:** Un colaborador se ciñe por sus metas y lograr en el tiempo establecido, eso se le dice rendimiento. Se logra controlar debido a la fuerza laboral correcta y proporciona los instrumentos correctos con el fin de mantener el buen desempeño en los colaboradores.

- **Eficiencia:** A pesar del rendimiento positivo y la calidad, la eficiencia junta varios atributos en un conjunto. Debido a esa manera correcta es el hecho de que un trabajador cumpla sus metas a tiempo, bajo los diferentes objetivos señalados y por tanto todos los individuos queden satisfechos.
- **Presencia en el entorno laboral:** Si el colaborador es eficaz, produce y tiene calidad, pero no tienes aspiraciones ni ambiciones y no llevan una correcta relación con los compañeros de trabajo y también el orgullo hace que pueda haber divisiones, entonces se debe observar estos aspectos emocionales y teniendo en cuenta una evaluación.
- **Actitud:** Es importante estar positivos ya que influye mucho en el clima organizacional.
- **Esfuerzo:** Se puede medir en estos términos.
- **Trabajo en equipo:** La coordinación es clave para ver resultados positivos.

1.3.1.7. Medición del desempeño, cualidades de un empleado con buen desempeño laboral

Según Bizneo (2021), Un excelente desempeño siempre está marcado por diferentes características de la persona, puede ser positivas como:

- **Ser aplicado:** Las ganas, el esfuerzo del trabajador es importante a la hora de buscar soluciones.
- **Tener capacidad de aprendizaje:** Ser productivo, interesado y comprometido con la institución se reflejan en los resultados.
- **Ser íntegro:** Se necesita personas confiables con una toma de decisiones honestas y que sea rentable para todos.
- **Ser adaptable y flexible:** Adaptar se los diferentes cambios de resultados que se pueden dar en una organización.
- **Tener buenas habilidades interpersonales:** Tener un mejor trabajo en equipo y en las diferentes áreas.

1.3.1.8. Dimensiones del desempeño laboral:

Chiavenato (1999), señala que:

- **Eficiencia:** El trabajador realiza tareas con la menor cantidad de esfuerzo y tiempo invertido.
- **Responsabilidad:** Es el compromiso que tiene un trabajador para posicionarse mejor dentro de su organización.
- **Compromiso:** Los colaboradores están incluidos y felices con su trabajo y el ambiente laboral. Haciendo sentido de pertenencia con la empresa, motivando a sus demás compañeros en alcanzar los objetivos organizacionales.
- **Liderazgo y trabajo en equipo:** Significa a la influencia que tiene un líder hacia su equipo con el fin de cumplir los objetivos marcados.

1.3.1.9. Como evaluar el desempeño laboral

Según Bizneo (2021), “Al definir que parámetros serán evaluados, podemos ejecutar por los métodos de medición de desempeño”.

- **Supervisión:** Es donde el encargado de dicha área evalúa a sus trabajadores, pero se recomienda que se pueda hacer luego de los 6 meses que se ha iniciado su labor en la empresa.
- **Autoevaluación:** Se debe dar oportunidad a los empleados a autoevaluarse, donde ellos deben ser conscientes de sus limitaciones y virtudes, al hacer esto puede surgir un motor de cambios más eficaz.
- **Evaluación por parte de los compañeros:** Son los mejores testigos para poder evaluar el desempeño de sus compañeros de trabajo.
- **Evaluación por parte del cliente:** Las encuestas es una herramienta importante donde el cliente puede evaluar al trabajador y mejorar en su desempeño

1.3.1.10. Por qué evaluar el desempeño laboral

Según Bizneo (2021), “Como venimos diciendo que el desempeño afecta a la productividad, pero permite medirlo”

- **Detectar errores y fortalezas:** En el cumplimiento de las labores.
- **Detectar sesgos y agentes externos:** Nos sirve para poder descubrir que otros factores afectan al trabajador en su desempeño como problemas familiares, salud, económicos. Etc.
- **Implementar incentivos:** Al premiar a los trabajadores por su esfuerzo y actitud en su buen desempeño permitirá que se pueda esforzar para alcanzar sus objetivos.
- **Planes de formación:** Sirve para que puedan escalar posiciones de manera interna.

1.3.1.11. Herramienta para evaluar el desempeño laboral

Es sumamente considerable medir al desempeño para poder descubrir el talento de cada empleado sin que afecte las responsabilidades y tareas de Recursos Humanos. Dos elecciones según el nivel de madurez de la evaluación para el talento de los trabajadores:

Es importante medir el desempeño y identificar el talento clave en una empresa sin que se suponga imponer obligaciones y tareas señaladas por RR.HH. a continuación se indica ambos puntos según el grado de madurez en la evaluación del talento.

- **Proyecto de evaluación del desempeño laboral:** Se puede utilizar hasta 8 criterios de evaluación en un proyecto piloto.
- **Evaluar el desempeño laboral de forma profesional:** Se puede utilizar software de evaluación que es rápido, sencillo, por internet y es adaptable al modelo de evaluación.

1.3.2. La motivación

Gonzales (2008), “Se comprende que es la integración de procesos que ejecuta la regulación del comportamiento, determinando la

dirección hacia la meta, la intensidad y el sentido del comportamiento. (p.55)

Robbins et al. (2013), “Es lo que viene en la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos realizados con el fin de lograr una meta. (pág. 240)

1.3.2.1. Elementos de la motivación

Carrasco (2015), Un motivo es un conjunto de valores que hacen a la persona ponerse en marcha para lograr objetivos. Esto logra que podamos salir de nuestro círculo para poder alcanzar lo que tanto anhelamos.

Farley (2017), Es el esfuerzo que impulso al comportamiento de una persona. Hay muchas teorías y modelos para demostrar como esta influye en las acciones. Muchos profesionales del comportamiento usan diferentes modelos con el fin de examinar la motivación en términos de dirección, intensidad y persistencia.

1.3.2.2. Componentes de la motivación

Linares (2019), “Cualquier persona que tenga un deseo de poder alcanzar un objetivo se da cuenta rápidamente de que tener el deseo muchas veces no es suficiente. Esto requiere persistencia y resistencia a través de los problemas que puedan surgir”

Tres componentes principales:

- **La activación:** Es el interés de comenzar un comportamiento.
- **La persistencia:** Es el empeño seguido que se tiene para alcanzar una meta a pesar de que surjan muchos obstáculos en el camino.
- **La intensidad:** Se observa desde la concentración y el vigor que persigue el individuo para alcanzar los objetivos.

1.3.2.3. Objetivos y características de la motivación

Linares (2019), La meta es crear maneras en que los individuos este disponibles a trabajar con intereses y entusiasmo, en

donde puedan trabajar con un sentido de responsabilidad, seguridad, disciplina, orgullo y confiados para que los objetivos de una entidad puedan ser alcanzados.

La motivación es un concepto cautivador, es un fenómeno fascinante pero complejo.

1.3.2.4. Las características principales son las siguientes:

- Está dirigida hacia las metas.
- Es un proceso diario.
- Puede ser negativa o positiva.
- Puede ser económica o no económica.
- En muchas ocasiones no se refiere en la comida o destajo.
- Convierte las habilidades en productividad.

1.3.2.5. Dimensiones de la motivación

Robbins, S. & Judge, T. (2013), nos menciona que:

- **Confianza:** Es sentirse seguro frente a las decisiones de otras personas, equipo de trabajo o empresa.
- **Persistencia:** Lucha seguida para alcanzar objetivos vitales que nos ayudara a conectar el plano profesional.
- **Progreso profesional:** Se refiere a adquieren muchos conocimientos, habilidades para ser más competitivos y son aptos para estar en cualquier mercado o ámbito laboral.
- **Intensidad:** Es el ritmo positivo que tiene un ser humano para alcanzar los objetivos de una manera rápido y eficaz dentro de una jornada de trabajo.

1.3.2.6. Teorías de la motivación

Linares (2019), Desde el inicio, cuando se formaron las organizaciones humanas, varios intelectos han trabajado para encontrar que es lo que motiva a los trabajadores a trabajar. Es por ello que recolectaremos algunas teorías.

1.3.2.6.1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Linares (2019), “Esta teoría se basa en las necesidades, recurriendo a su experiencia clínica y las clasifico de una manera jerárquica de abajo hacia arriba”

- **Necesidades fisiológicas:** Estas necesidades son básicas para los trabajadores, incluye ropa, agua, necesidades cotidianas, alimentos, está conectada con el estilo de vida. Tienen una enorme conexión con el comportamiento, que se deben cumplir antes que aparezcas otras necesidades con mayor nivel.
- **Necesidades de seguridad:** Son deseos como estar financieramente estables y protegidos contra cualquier problema físico. Para satisfacerlo se requiere un mayor dinero que ayuda al trabajador a ganarlo.
- **Necesidades sociales:** La mayoría de las personas es interactiva, lo cual le gusta el trabajo en grupo, la permanencia. Los índices nos dicen que muchas personas les gusta trabajar en equipo.
- **Necesidades de estima:** Es el amor propio que se tiene la persona lo cual incluye la confianza, sus logros, conocimientos y su auto independencia. Esto genera que pueda ser útil en cualquier empresa, lastimosamente muchas personas se sienten inferiores o incapacitados para satisfacer dichas necesidades.

1.3.2.6.2. Teoría de Higiene de la motivación por Herzberg

Linares (2019), “Los humanos que tienen una necesidad propia tienen una conducta dística a otros. Esta teoría se centra en logro, poder y afiliación”

Se definen de la siguiente manera:

- **Necesidad de logro:** Los trabajadores que tienen mayor éxito se desempeña mejor a los que no tienen o apenas lo están alcanzado.
- **Necesidad de poder:** Es influir en otras personas un deseo o querer cambiar a las personas.
- **Necesidad de afiliación:** Es mantener relaciones positivas y afectuosas con otros colaboradores.

1.3.2.6.3. Teoría de la participación de McGregor

Linares (2019), “Se formula dos puntos diferentes basados en los trabajadores, el primero es negativo (X) y positivo (Y)

Teoría X (Negativo):

- Los humanos no les gusta trabajar mucho.
- No son ambiciosos, no les gusta las obligaciones.
- Se desconcentran frente a los objetivos de la empresa.
- No son brillantes y son pasivos frente a situaciones de riesgo.

Teoría Y (Positivo):

- No son pasivos frente a los objetivos de la empresa.
- Asumen obligaciones.
- Quieren tener el mayor éxito posible.
- Dirigen su propio comportamiento.
- Necesitan lograr los objetivos.

1.3.2.6.4. La teoría de Argyris

Linares (2019), “Se basa en la como las evaluaciones de gestión tienen efecto en el comportamiento y el crecimiento de las personas”

La inmadurez que tienen los trabajadores se debe a las practicas organizativas, como la cadena de mando, el liderazgo y la gestión de tiempo. Para hacer que los

trabajadores maduren, se sugiere un cambio lento de la estructura de la organización en forma de pirámide lo cual ayudara a que sea flexible y participativa.

No tan solo lograra satisfacer las necesidades, sino que los motivara para usar sus necesidades fisiológicas y de seguridad y que puedan usar su potenciar con el fin de alcanzar las metas trazadas por su entidad.

1.3.2.6.5. La teoría de la expectativa de Vroom

Linares (2019), “Los conocimientos básicos les ayudara a tener un mayor esfuerzo cuando estos perciban que el esfuerzo que ellos realizan, el rendimiento y sus resultados tengan recompensas.

Por lo tanto, los constructos clave en la teoría de la expectativa de la motivación son:

- **Valencia:** Es el valor que se empeña en los resultados o recompensas propias.
- **Expectativa:** Se conectan los esfuerzos con el rendimiento
- **Instrumentalidad:** Es la noción de que el rendimiento se conecta con las recompensas.

Se puede expresar mediante una ecuación como:
$$\text{Motivación} = \text{Valencia} \times \text{expectativa} \times \text{instrumentalidad}$$

1.3.2.6.6. Teoría expectativa de Porter y Lawler

Linares (2019), “Estos autores mencionan que la motivación no es igual a rendimiento”.

Hay 03 puntos importantes en este modelo:

- **Esfuerzo:** Es la energía de los empleados en una labor, el esfuerzo que se ejecuta por propósitos: percepción de esfuerzo – recompensa y valor de recompensa.

- **Actuación:** Si el trabajador tiene una forma errada de ver las cosas, su desempeño puede bajar a pesar de los esfuerzos correctos.
- **Satisfacción:** Se mide mediante la cantidad de recompensas que el individuo logre. Si cumple con sus expectativas será mayor recompensado y se sentirá satisfecho por su labor.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación que existe en el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Qué características tiene el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa SISA SAC?
- ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC?
- ¿Qué factores del desempeño labora se relaciona en la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC?

1.5. Justificación e importancia del estudio

1.5.1. Justificación teórica

1.5.1.1. Justificación teórica

Para el desempeño laboral se utilizará la teoría de Chiavenato y para la variable Motivación la teoría de Robbins.

1.5.1.2. Justificación Metodológica

Nuestra investigación es cuantitativa de tipo descriptiva correlacional de diseño No experimental, como instrumento el cuestionario y como técnica una encuesta con el fin de recolectar información de los protagonistas en este proyecto de investigación.

1.5.1.3. Justificación Social

Esta investigación tiene como fin ayudar a los trabajadores de la Empresa SISA SAC de conocer la relación que existe entre el desempeño laboral y su relación con la motivación lo cual les permitirá resolver problemas específicos dentro de la empresa.

1.5.2. Importancia

Esto es de primordial importancia ya que crea la justificación teórica, metodológica y social para que la empresa ayude a los empleados a lograr mejores resultados de acuerdo con su desempeño y su motivación.

La importancia real creará conciencia en la empresa SISA SAC sobre el desempeño laboral lo cual logrará una motivación positiva.

Por su valor teóricos, el estudio brindara información importante a los distintos colaboradores que laboran en la empresa, para que logren sus objetivos institucionales.

1.6. Hipótesis

H1: El desempeño laboral se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.

H0: El desempeño laboral no se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC - 2021

1.7.2. Objetivos específicos

- Establecer las características del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.
- Analizar el nivel de la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.
- Indicar los factores del desempeño laboral que se relaciona con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

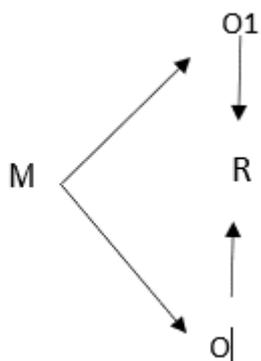
Una investigación de tipo descriptiva correlacional según Hernández et al., (2014), determina las propiedades, características y rasgos valiosos de los que se analice. Explica tendencias de la población.

Siddharth Kalla (2011), se refiere a correlacional determina si dos variables están correlacionadas o no. Esto significa analizar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable.

Nuestro proyecto de investigación esta correlacionado ya que tiene como objetivo determinar el grado de relación entre ambas variables en una misma muestra. Para conocer el grado de variabilidad, se calcula el tipo de regresión, lineal o múltiple para describir dos variables, desempeño laboral y motivación, realizando así un análisis de su ocurrencia.

Nuestra investigación es cuantitativa, Muñoz Fernández (2017), nos referimos a la recolección de datos, estandarizados y cuantificados, lo cual en análisis y la interpretación de resultados nos permitirá confirmar la hipótesis mediante los procedimientos estadísticos según los resultados (p.41)

Esquema correlacional



2.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental porque se realiza sin manipular ninguna variable.

Es decir, se trata en que no se modificara la variable independiente para ver su efecto en la variable dependiente, hace énfasis en analizar el desarrollo de los fenómenos en su estado natural (Hernández et al., 2014, p. 152).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Hernández et al. (2010), “Es el conjunto de casos que conectan con específicas determinaciones” (p. 174).

Los fenómenos para estudiar tienen una característica común. En este proyecto de investigación se ha considerado una población de 12 trabajadores de la Empresa SISA SAC.

Es una población finita, López (2019). Nos dice que es aquella en la que el número de valores que la componen tiene un fin.

2.2.2. Muestra

“Se divide en un subgrupo de la población. Es decir, que es un subconjunto de fenómenos que pertenecen a un conjunto definiéndolos en sus características al que se llama población” (Hernández et al., 2010, p. 175).

Ya que nuestra población es pequeña, hemos considerado los mismos 12 trabajadores de la Empresa SISA SAC.

Para la muestra hemos considerado a los 12 colaboradores de la población de la Empresa SISA S.A.C.

Ya que la población y muestra es pequeña no se utilizará ni aplicará la fórmula estadística.

2.3. Variables y operacionalización

2.3.1. Variable Independiente: Desempeño laboral

Esta variable ayuda a la medida de la captación interna de un empleado por parte del cliente.

Chiavenato (1999), Las empresas solo pueden operar cuando las personas en sus puestos de trabajo desempeñan plenamente las funciones para las que han sido seleccionadas, recibidas y preparadas; Para lograrlo, diseñan estructuras formales, definen agencias y cargos, y establecen reglas, requisitos y poderes administrativos para sus empleados. Esta división del trabajo y la especialización marca una gran diferencia en las funciones dentro de la empresa, agilizando la situación al establecer operaciones de rutina para reducir la seguridad en el lugar de trabajo, fortalecer la acción preventiva y centralizar la función y el control.

El desempeño es una medida de la percepción interna de un empleado por parte del proveedor y el cliente. Esta herramienta proporciona información sobre su desempeño y habilidades individuales para identificar áreas de mejora continua para mejorar su colaboración para lograr los objetivos organizacionales”. (Asch, 2015).

Se dice al hecho de que los colaboradores hacen su trabajo de manera eficaz. Esto se hace mediante el seguimiento, indicadores, calidad de trabajo, conocimiento en su labor. Productividad, responsabilidad, delegar, comunicación, gestión de recursos y empatía. Todos estos factores son evaluados.

2.3.2. Variable Dependiente: Motivación

Robbins, et al. (2013) “Es lo que viene en la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos realizados con el fin de lograr una meta. (pág. 240)

Es un empuje interior que activa la disposición de la persona a ejecutar toda labor o conducta que esté conectada hacia un objetivo. (Rubio, 2016)

La motivación se puede concretar en cualquier campo. Las acciones de los trabajadores que ejecutan ciertas labores aumentan el desempeño en el trabajo. Esto implica que es importante saber las necesidades de los trabajadores y mejorar por alcanzar los objetivos que le ayudara a mejorar los resultados en lo que es la productividad, servicio y calidad.

2.3.3. Operacionalización de la Variable Independiente: Desempeño laboral.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable desempeño laboral.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnicas e Instrumentos
Variable Independiente: Desempeño laboral	Eficiencia	Habilidades y productividad	1. ¿Realizar sus actividades de manera eficiente en funciones a la experiencia que tiene? 2. ¿Usted se esmera en actividades que desarrolla?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Responsabilidad	Actuar con valores y transparencia	3. ¿Respetas las normas y políticas de la empresa SISA SAC? 4. ¿Es transparente en el puesto donde desempeña se actualmente?	
	Compromiso	Compromiso con la empresa	5. ¿Cumple con las funciones del puesto actual? 6. ¿Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral?	
	Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajar en grupos de manera eficaz	7. ¿Demuestra iniciativa cuando trabaja en equipo? 8. ¿Demuestra empatía con su equipo de trabajo?	

2.3.4. Operacionalización de la Variable dependiente: Motivación

Tabla 2.

Operacionalización de la variable motivación

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnicas e instrumentos
Variable dependiente: Motivación	Confianza	Confianza en su puesto de trabajo para alcanzar logros	9. ¿Cumple con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual? 10. ¿Tiene confianza en poder cumplir las metas?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Persistencia	Aprendizaje y logro en el trabajo	11. ¿Su jefe de área le brinda indicadores para la ejecución del trabajo cuando él está ausente? 12. ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	
	Progreso personal	Desarrollo profesional	13. ¿Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa SISA SAC? 14. ¿Siente que la empresa SISA SAC le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente?	
	Intensidad	Actitud y satisfacción con el trabajo	15. ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área? 16. ¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?	

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

2.4.1. Técnica

Se utilizará la encuesta como técnica que nos ayudará con la recolección de datos. “Es la información que se va recolectando a través de cuestionarios y sondeos de opiniones en incognito, con el objetivo de conocer el comportamiento y tendencias de las encuestas sobre el fenómeno que se estudiara.” (Hernández et al, 2010).

Se utilizará mediante una encuesta online, esto quiere decir por “Formularios de Google”, donde se le enviará mediante un “link” a los 12 colaboradores de la empresa SISA S.A.C, con el objetivo de recaudar información sobre el mismo tema que se está tratando está investigación. Esta encuesta de manera anónima que permitirá la mayor sinceridad de los participantes con el fin de tener una información realista en la situación de dicha empresa. Esta encuesta es de 16 preguntas, cada pregunta va a de acuerdo con la variable dependiente e independiente, y con ello las dimensiones e indicadores.

2.4.2. Instrumento

Según Arias (2012) “El cuestionario es el modo que se ejecutara de forma escrita mediante una herramienta o formato de papel contentivo con una serie de preguntas” (p. 74).

Para la variable independiente desempeño laboral se utilizó la escala de Likert con 8 preguntas:

Tabla 3.

Cuadro de Dimensión Independiente Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Eficiencia	Habilidades y productividad	1. ¿Realizar sus actividades de manera eficiente en funciones a la experiencia que tiene? 2. ¿Usted se esmera en actividades que desarrolla?
Responsabilidad	Actuar con valores y transparencia	3. ¿Respetas las normas y políticas de la empresa SISA SAC? 4. ¿Es transparente en el puesto donde desempeña se actualmente?
Compromiso	Compromiso con la empresa	5. ¿Cumple con las funciones del puesto actual? 6. ¿Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral?
Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajar en grupos de manera eficaz	7. ¿Demuestra iniciativa cuando trabaja en equipo? 8. ¿Demuestra empatía con su equipo de trabajo?

Para la variable dependiente motivación se utilizó la escala de Likert con 8 preguntas:

Tabla 4

Cuadro de Dimensión Dependiente Motivación

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Confianza	Confianza en su puesto de trabajo para alcanzar logros	9. ¿Cumple con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual? 10. ¿Tiene confianza en poder cumplir las metas?
Persistencia	Aprendizaje y logro en el trabajo	11. ¿Su jefe de área le brinda indicadores para la ejecución del trabajo cuando él está ausente? 12. ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?
Progreso personal	Desarrollo profesional	13. ¿Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa SISA SAC? 14. ¿Siente que la empresa SISA SAC le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente?
Intensidad	Actitud y satisfacción con el trabajo	15. ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área? 16. ¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?

La valoración de los cuestionarios se utilizó la siguiente tabla:

Tabla 5.

Valoración del cuestionario

Denominación	Escala
Nunca	1
Casi Nunca	2
Ocasionalmente	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Para establecer los niveles se utilizará el siguiente Baremo: (cuadros o gráficos)

Tabla 6

Denominación y escala

Denominación	Escala
Deficiente	1
Regular	2
Bueno	3

2.4.3. Validación del instrumento

Hernández, et al. (2014) Se concluye que es un mecanismo que describe el nivel que un instrumento mide la variable que se desea medir, ósea, que no evita ningún aspecto significado de la variable (p. 233).

- **Validez de contenido:** Nos ayuda a saber si la muestra del ítem de la encuesta es representativa al dominio del tema que queremos evaluar.
- **Validez de constructo:** Se refiere al grado en que el instrumento cumple con la hipótesis para que el instrumento pueda medir la relación entre ambas variables del proyecto de investigación.
- **Validez de criterio:** Comparar los resultados finales para conocer si hay una relación positiva.

También se validó por (03) expertos en la materia, quienes son:

Tabla 7.

Validación por expertos

Experto	Grado	Firma
Torres Montoya Hernán	Magister en Administración	 Juez Experto DNI: 16643081
Rodas Cobos José Luis	Licenciado en Administración	 Juez Experto DNI: 72944917
Yaipèn García Juan Manuel	Magister en Administración	 Juez Experto DNI: 40967867

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández, et al. (2014) “Es el grado en que su aplicación repite al mismo sujeto, produce iguales efectos, ósea, grado en que el instrumento produce consecuencias coherentes y consistentes” (p. 33)

Se utilizó la escala de Likert, Hernández, Fernández & Baptista (2010), esta escala consta en un conjunto de ítems representados en forma afirmativa ante lo cual se pide la reacción de los fenómenos en los que se les suministra. Con una categoría de 5 respuestas, lo cual se clasifica en: siempre, casi siempre, ocasionalmente, casi nunca y nunca, teniendo preguntas positivas. Es fundamental decir que cada respuesta esta puntualizada del 5 al 1 de acuerdo con el orden.

Tabla 8.

El alfa de Cronbach para la variable independiente: Desempeño laboral:

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.858	08

Sé aplico la prueba piloto entre los colaboradores de la empresa SISA SAC.

Mediante: Sps Vr 25

Tabla 9.

El alfa de Cronbach para la Variable Dependiente: Motivación

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.902	08

Sé aplico la prueba piloto entre los colaboradores de la empresa SISA SAC.

Mediante: Sps Vr 25

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Al analizar los datos en este proyecto se pudo utilizar estadísticas descriptivas y cuantitativas, donde los datos son dominados por las variables e indicadores. Se analizó también del programa Microsoft Excel versión 2016, así mismo también de un programa estadístico SPSS v25, con el fin de analizar la confiabilidad del cuestionario aplicado a la muestra de la empresa.

Entonces se hizo una encuesta en Google Formularios a través del Gmail, al terminar la encuesta según a la población establecida, se pasó en Excel al programa SPSS v25 donde se pudo ver el nivel de confiabilidad, el Alfa de Cronbach de ambas variables con el fin de poder tener un mejor análisis y las dificultades de los trabajadores para poder ayudar a la empresa SISA SAC.

2.6. Criterios éticos

Wiersma y Jurs (2008), nos indica que los criterios éticos tienen en cuenta aspectos relacionados a los que se debe seguir ante una investigación cuantitativa.

Tabla 10.

Criterios éticos

Consentimiento informado	<p>Los trabajadores de la empresa SISA SAC, están de acuerdo de ser partícipes de este proyecto de investigación que realizaremos con los estudiantes de la Universidad Señor de Sipan.</p> <p>Es importante mencionar que los trabajadores son informados de este proyecto con el fin de que fundamenten sus respuestas con bases propias.</p>
Confidencialidad	<p>La información dada a los trabajadores de la empresa SISA SAC, serán encuestados de manera confidencial, para poder recolectar información verídica que se requiere para tener resultados positivos.</p>
Manejo de riesgos o limitaciones	<p>Se refiere a los desenlaces que se darán durante este proyecto lo cual no generarán ningún percance en la obtención de los datos o perjuicios a la empresa SISA SAC, por estar de acuerdo con este proyecto.</p>
Observación del investigador	<p>Nosotros estaremos atentos a los resultados que se requiere a la investigación, con el fin de conservar una estabilidad de nosotros como investigación para la empresa SISA SAC.</p>

2.7. Criterios de rigor científico

La calidad de un trabajo se ve en cual meticuloso se lleva a cabo, lo que determina su credibilidad.

Los criterios de rigor científicos que se tomaron en cuenta en este proyecto de investigación fueron credibilidad, transferibilidad e intocabilidad, confortabilidad y neutralidad y relevancia.

Tabla 11.

Criterios éticos

CRITERIOS	CARACTERISTICAS DEL CRITERIO	PROCEDIMIENTO
Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad	Resultados confiables y medidos a través de la estadística.	Los resultados obtenidos se recolectarán utilizando la encuesta validada y confiable, afirmando la veracidad de los resultados.
Transferibilidad y aplicabilidad	La información conseguida se puede utilizar en diferentes problemáticas corrigiendo problemas parecidos.	Después del análisis de los resultados, la información fue sometida a un análisis del marco teórico con el fin de establecer los principales errores que se puede resolver con una propuesta de soluciones.
Conformabilidad y neutralidad	Los resultados son verificados donde no accede los investigadores	Los datos mantienen imparcialidad desde el punto de vista de los investigadores.
Relevancia	La información es notable desde el punto de vista de la validación de los juicios de expertos	Los resultados vienen hacer validados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021, se diagnostica en su estado inicial con la aplicación de una encuesta a estos mismos trabajadores.

La encuesta aplicada constó de 16 ítems, a una muestra de 12 colaboradores. En la que se recoge información precisa del desempeño laboral y la motivación. Se empleó la escala de Likert, cada pregunta con (05) alternativas, con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.

Registro a nivel de datos generales

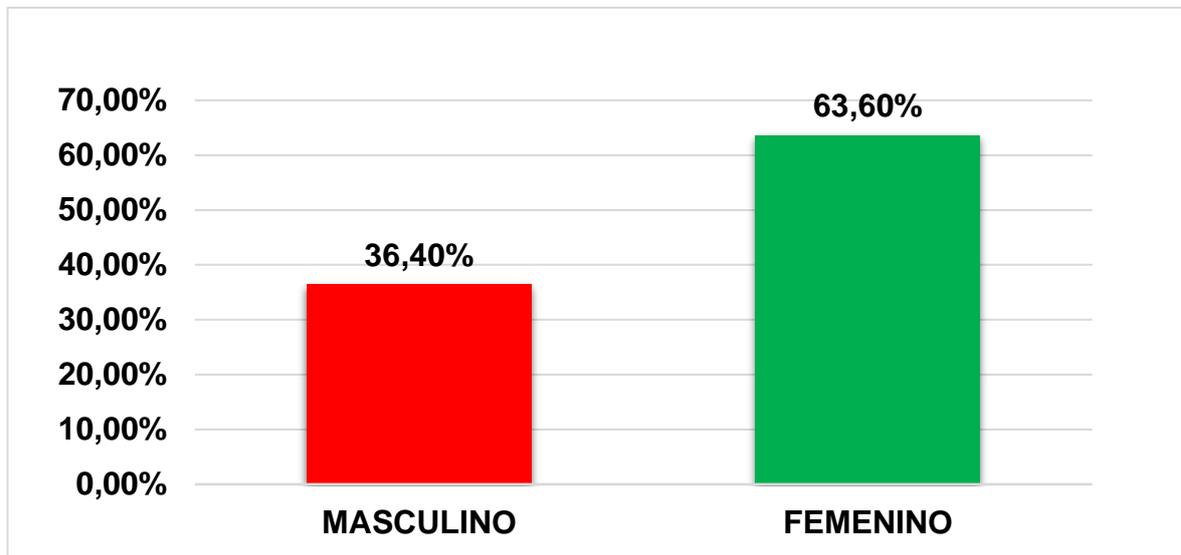
Tabla 12.

Sexo de los colaboradores

ÍTEM	FI	PORCENTAJE
Masculino	4	36,4%
Femenino	8	63,6%
Total	12	100%

Figura 1.

Sexo de los colaboradores



Nota. Se observa que, la mayoría de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa SISA SAC son de sexo femenino, quienes representan el 63,6% del total de 12 personas tomadas como muestra para el estudio de nuestra investigación, mientras que el 36,4% representa al género masculino, lo cual significa que, en la empresa, la mayor afluencia de sus trabajadores es de género femenino.

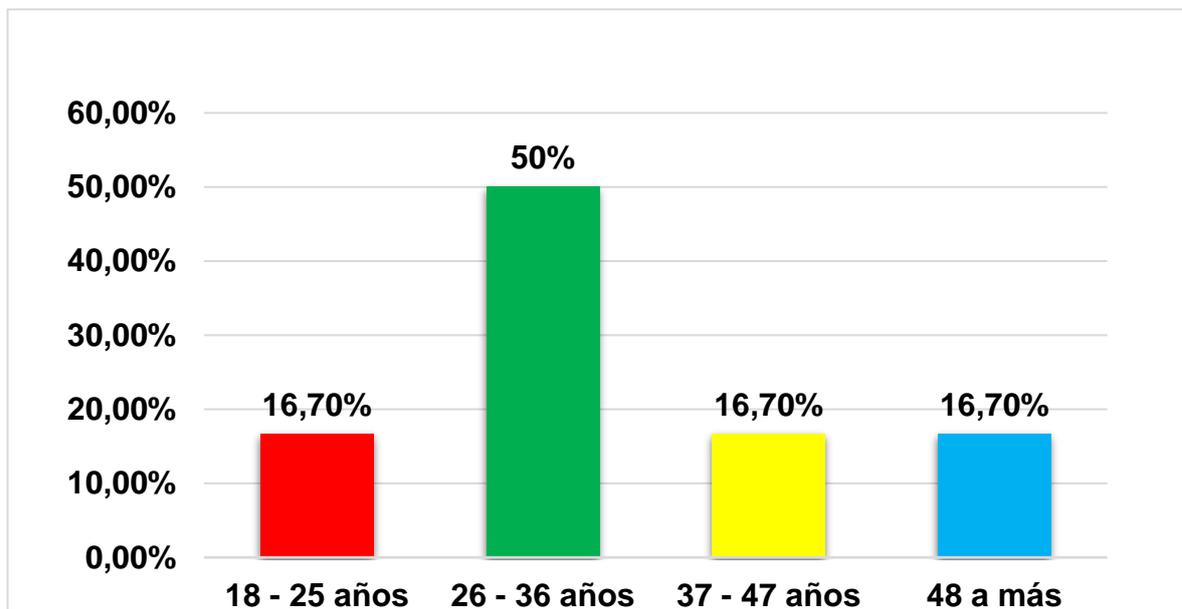
Tabla 13.

Edad de los encuestados

ÍTEM	FI	PORCENTAJE
18 - 25 años	2	16,7%
26 - 36 años	6	50%
37 - 47 años	2	16,7%
48 a más	2	16,7%
Total	12	100%

Figura 2.

Edad de los encuestados



Nota. Se puede observar que, la edad de los trabajadores de la empresa SISA SAC, se encuentran que el 50% en su mayoría están entre el rango 26 a 36 años distribuidas entre el sexo masculino y femenino, seguidas por las edades de 18 a 25 años representado un 16,7%, de 37a 47 años con un porcentaje de 16,7%, con un 16,7% de 48 a más años. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores de la empresa SISA SAC, son generalmente personas jóvenes y adultos en los rangos indicados anteriormente.

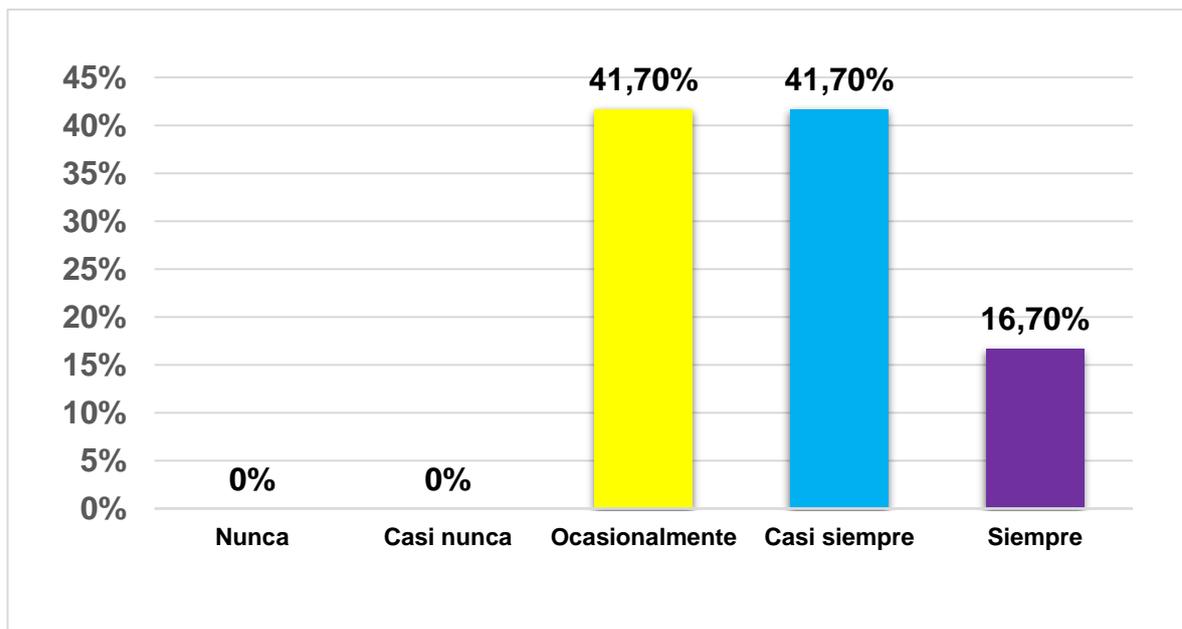
Tabla 14.

Dimensión de Eficiencia

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Ocasionalmente	5	41.7%	41.7%	41.7%
Casi siempre	5	41.7%	41.7%	83.4%
Siempre	2	16.7%	16.7%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 3.

Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene



Notas. Se observa que, del total de los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje que es 41,7% considera que ocasionalmente realizan sus actividades de manera eficiente, mientras que el 41,7% considera que casi siempre, el 16,7% siempre. De lo descrito se puede observar que la empresa debe motivar a sus trabajadores con el fin de que sean eficientes al 100%.

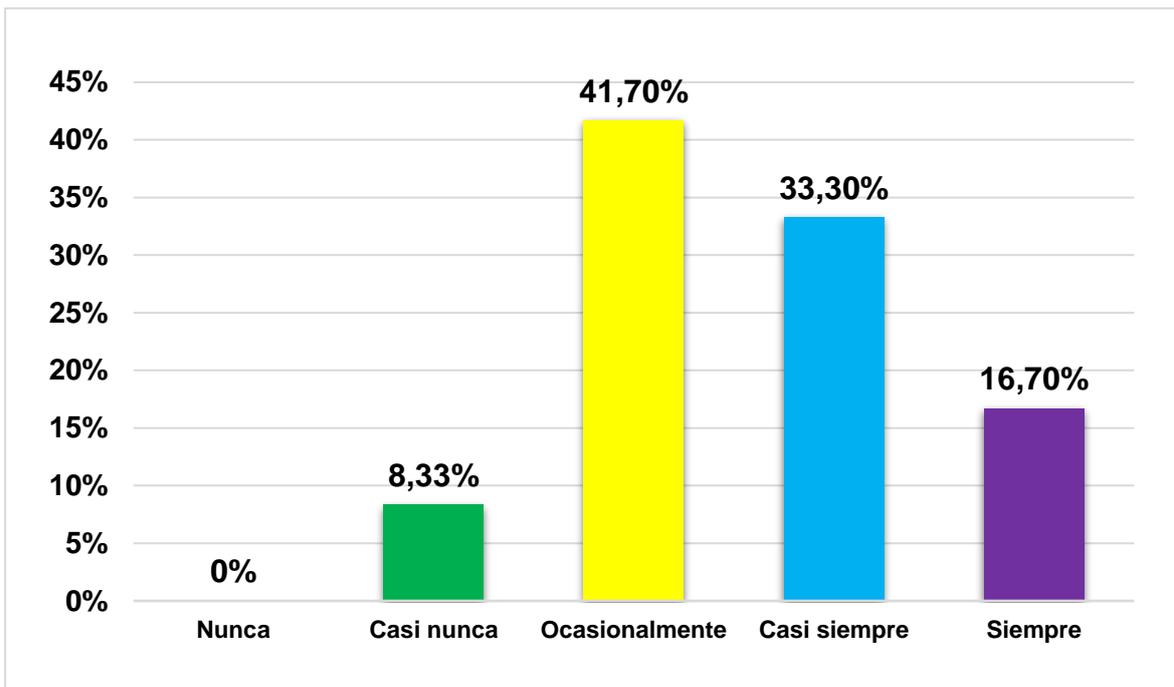
Tabla 15.

Dimensión de Eficiencia

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	0	0%	0%	0.00%
Casi nunca	1	8.33%	8.33%	8.3%
Ocasionalmente	5	41.7%	41.7%	50.%
Casi siempre	4	33.3%	33.3%	83.33%
Siempre	2	16.7%	16.7%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 4.

Se esmera en actividades que desarrolla



Nota. Se puede observar que, del total de los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje que es 41,7% considera que ocasionalmente se esmera en las actividades que desarrolla en la empresa, mientras que el 33,3% considera que casi siempre, el 16,7% siempre y el 8,3% casi nunca.

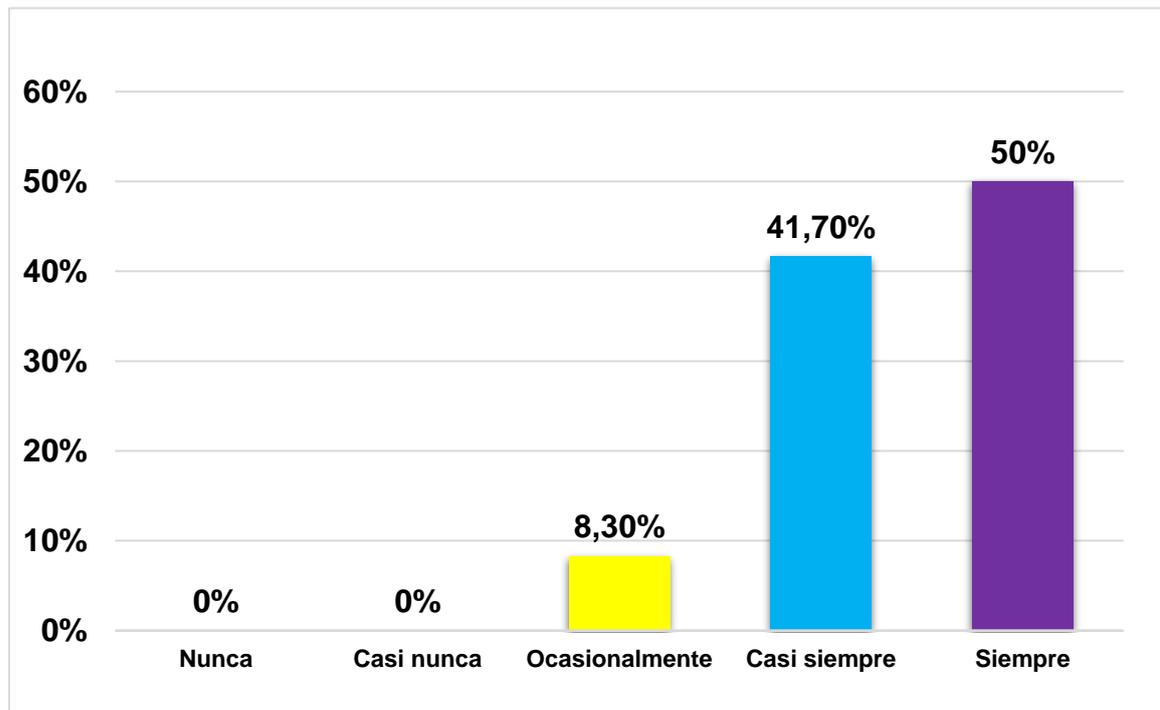
Tabla 16.

Dimensión de Responsabilidad

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Ocasionalmente	1	8.3%	8.3%	8.3%
Casi siempre	5	41.7%	41.7%	50%
Siempre	6	50%	50%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 5.

Respeto las normas y políticas de la Empresa SISA SAC



Nota. Se observa que, del total de los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje que es 50% considera que siempre respetan las normas políticas de la empresa SISA SAC, mientras que el 41,7% considera que casi siempre y el 8,3% ocasionalmente.

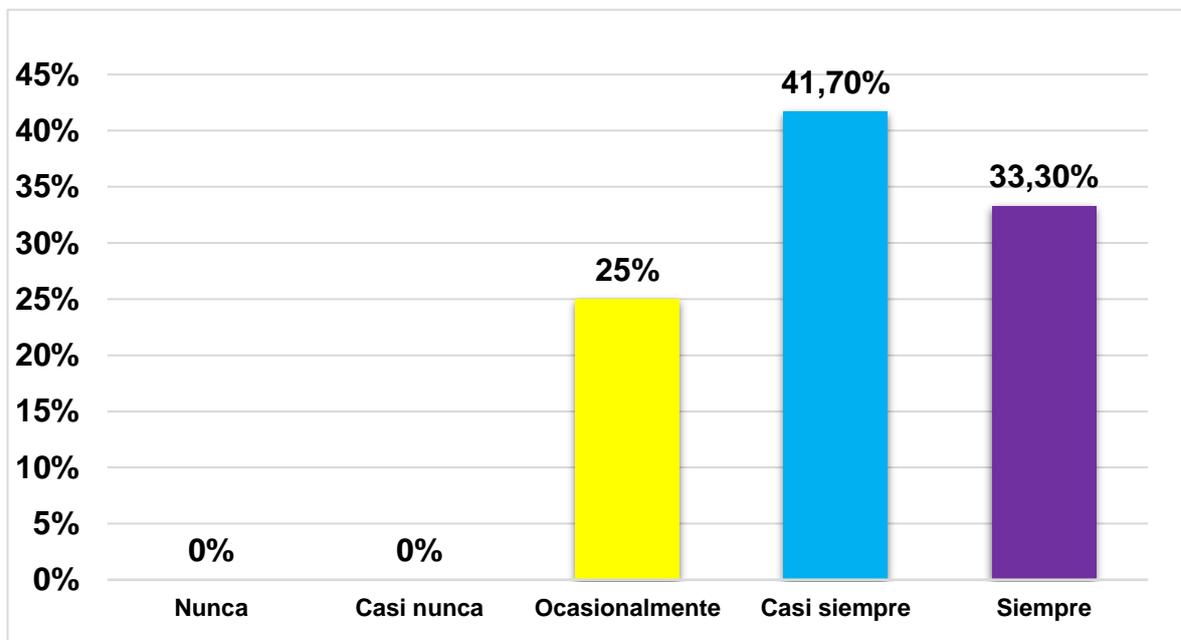
Tabla 17.

Dimensión de Responsabilidad

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Ocasionalmente	3	25%	25%	25%
Casi siempre	5	41.7%	41.7%	67%
Siempre	4	33.3%	33.3%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 6.

Es transparente en el puesto donde desempeña se actualmente



Nota. Se observa que, del total de los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje que es 41,7% considera que casi siempre son transparentes en el puesto donde desempeñan, mientras que el 33,3% considera que siempre y el 25% ocasionalmente.

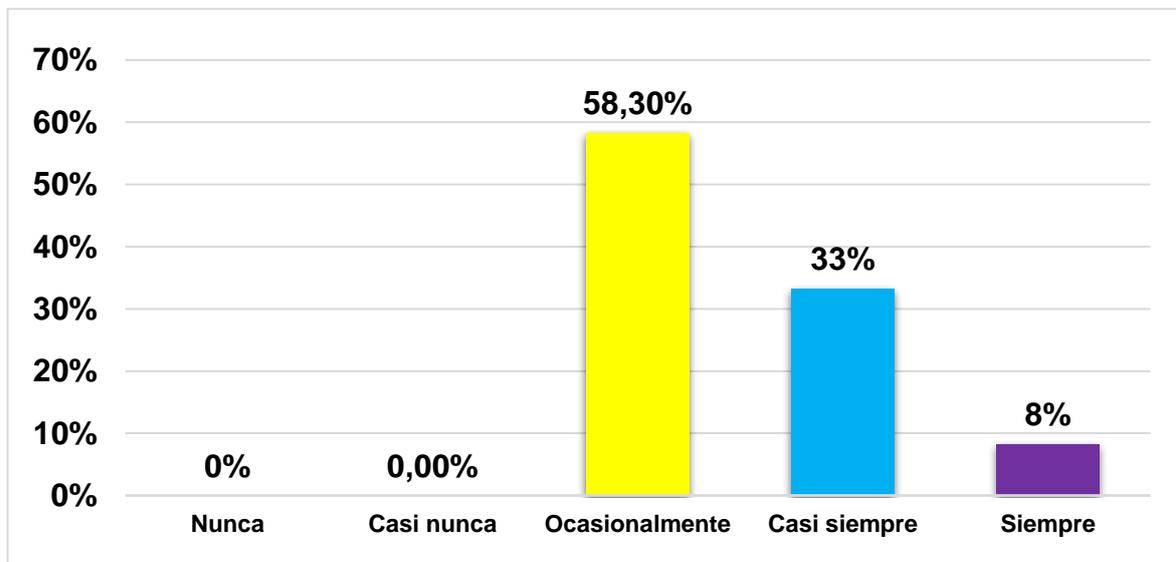
Tabla 18.

Dimensión Compromiso

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Ocasionalmente	7	58.3%	58.3%	58.3%
Casi siempre	4	33.3%	33,3%	91.6%
Siempre	1	8%	8%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 7.

Cumple con las funciones del puesto actual



Nota. Se observa que, del total de los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje que es 58,3% considera que ocasionalmente si cumple con las funciones del puesto actual, mientras que el 33,3% considera que casi siempre, y el 8,3% siempre.

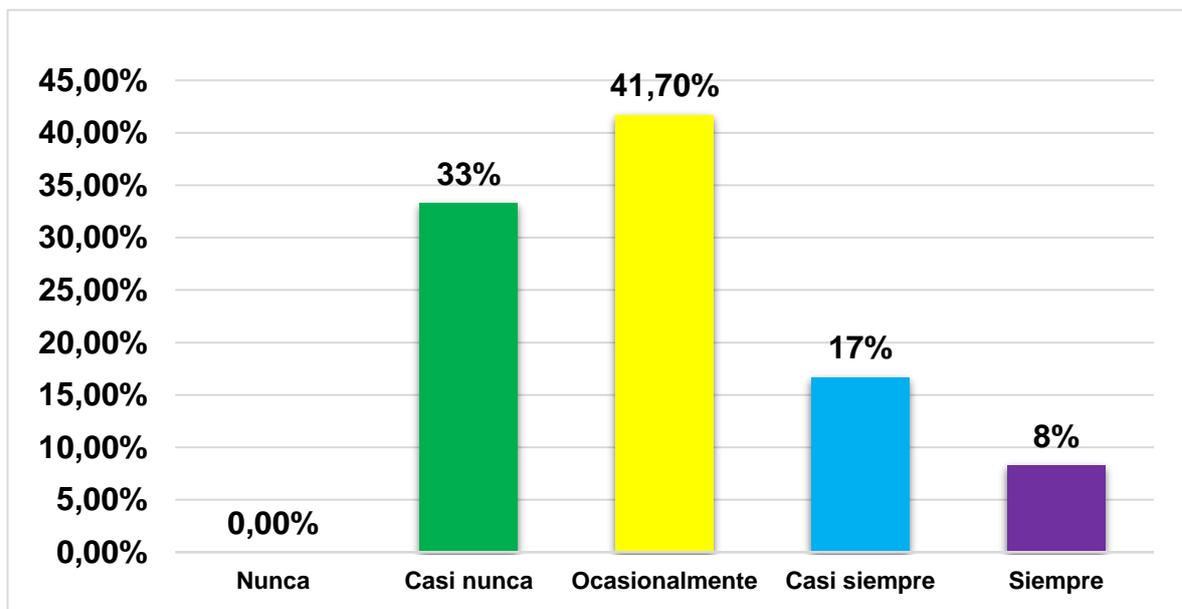
Tabla 19.

Dimensión Compromiso

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	4	33%	33%	33.3%
Ocasionalmente	5	41.7%	41.7%	75%
Casi siempre	2	17%	17%	91.7%
Siempre	1	8%	8%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 8.

Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral



Nota. Se observa que, del total de los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje que es 41,7% considera que ocasionalmente muestran predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral, mientras que el 33,3% considera que casi nunca, el 16,7% casi siempre y el 8,3% siempre.

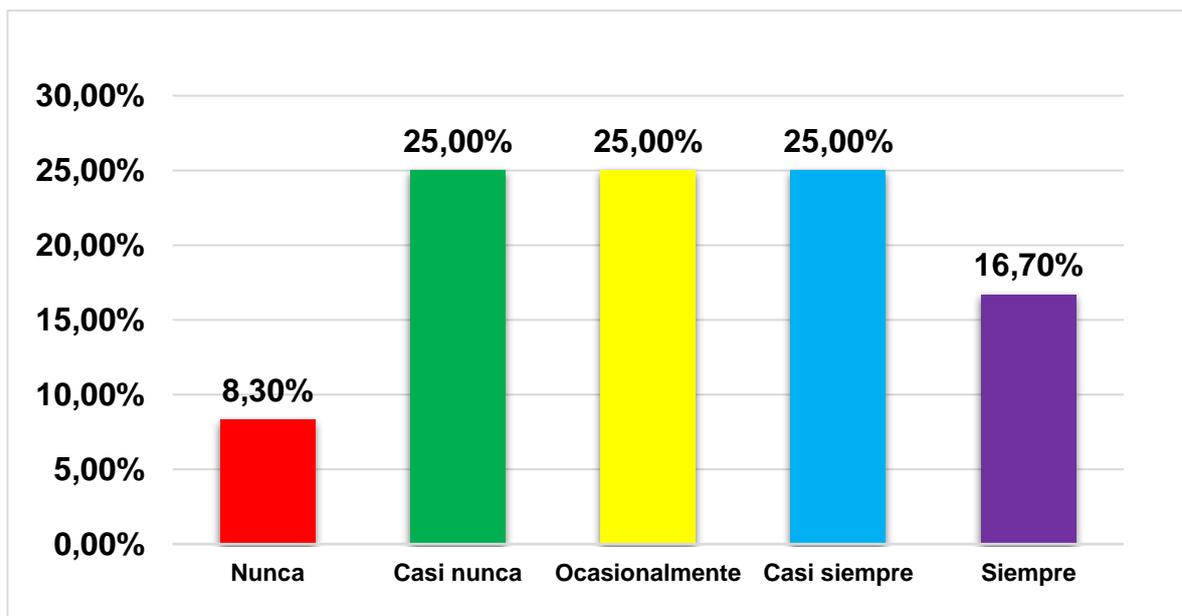
Tabla 20.

Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	1	8.3%	8.3%	8.3%
Casi nunca	3	25%	25%	33.3%
Ocasionalmente	3	25%	25%	58.3%
Casi siempre	3	25%	25%	83.3%
Siempre	2	16.7%	16.7%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 9.

Demuestra iniciativa cuando trabaja en equipo



Nota. Se observa que, del total de los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje que es 25% considera que casi nunca demuestran iniciativa cuando se trabaja en equipo, mientras que el otro 25% considera que ocasionalmente, el 25% casi siempre, el 16,7% siempre y el 8,3% nunca.

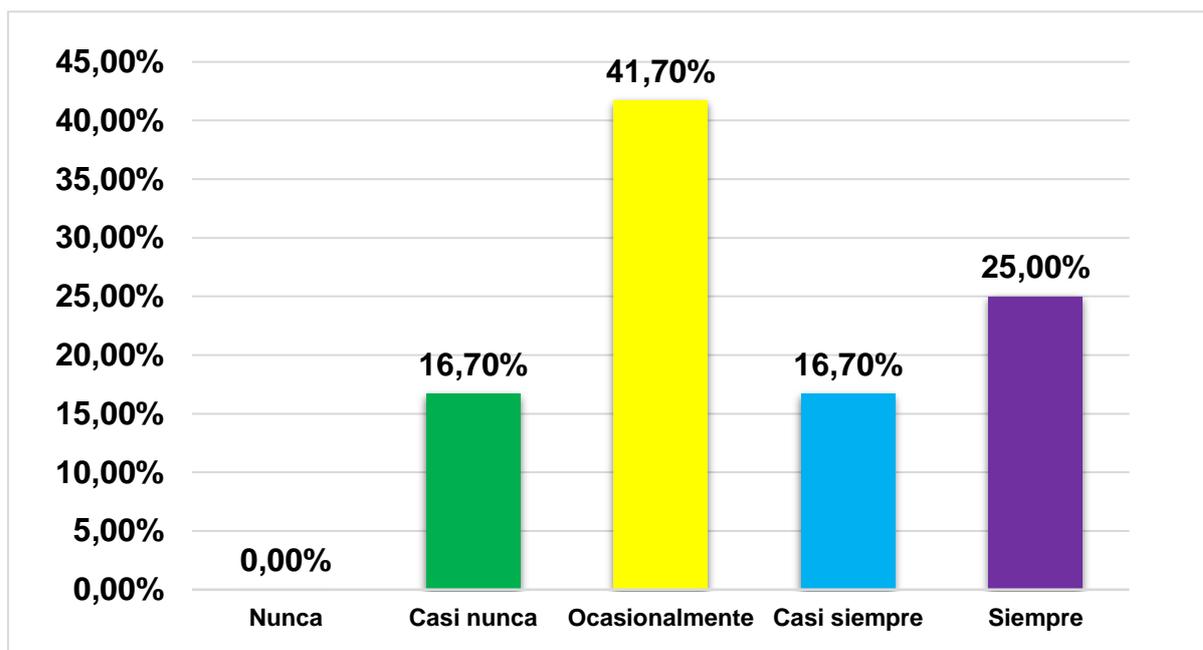
Tabla 21.

Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	2	16.7%	16.7%	16.7%
Ocasionalmente	5	41.7%	41.7%	58.4%
Casi siempre	2	16.7%	16.7%	75.1%
Siempre	3	25%	25%	100%
TOTAL	12	100.00%	100.00%	

Figura 10.

Demuestra empatía con su equipo de trabajo



Nota. En la figura mostrada se observa que, del total de los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje que es 41,7% considera que ocasionalmente demuestran empatía con su equipo de trabajo, mientras que el 25% considera que siempre, el 16,7% casi siempre y el 16,7% casi nunca.

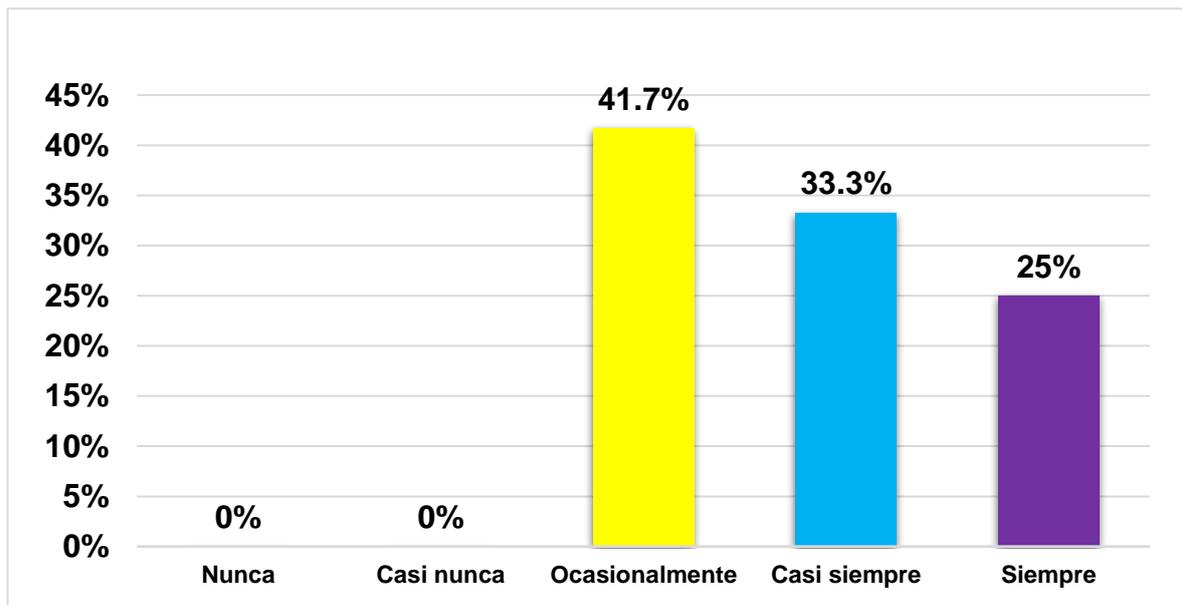
Tabla 22.

Dimensión Confianza

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Ocasionalmente	5	41.7%	41.7%	41.7%
Casi siempre	4	33.3%	33.3%	75.0%
Siempre	3	25%	25%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 11.

Cumple con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual.



Nota. En la figura mostrada se observa que ocasionalmente el 41.70%, 33.30% casi siempre y solo el 25% de los trabajadores Cumplen con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual

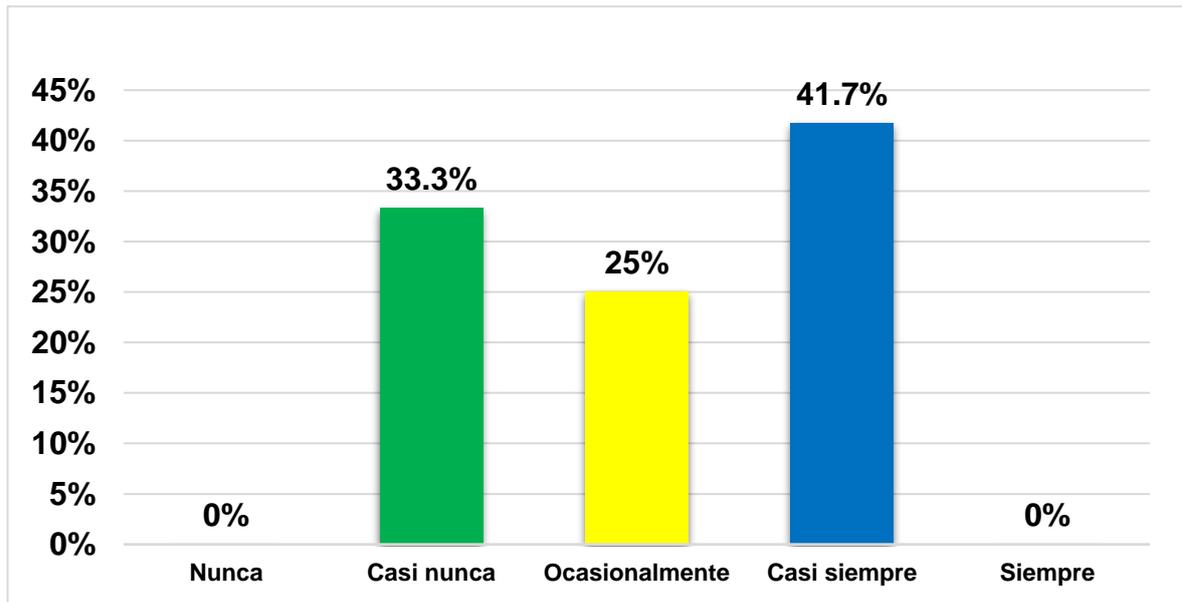
Tabla 23.

Dimensión Confianza

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0
Casi nunca	4	33.3%	33.3%	33.3%
Ocasionalmente	3	25%	25.%	58.3%
Casi siempre	5	41.7%	41.7%	100%
Siempre	0	0%	0%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 12.

Tiene confianza en poder cumplir las metas



Nota. En la figura mostrada se observa que, casi nunca con un 33.3%, ocasionalmente el 25%, 33.3% casi siempre y solo el 25% de los trabajadores Tienen confianza en poder cumplir las metas.

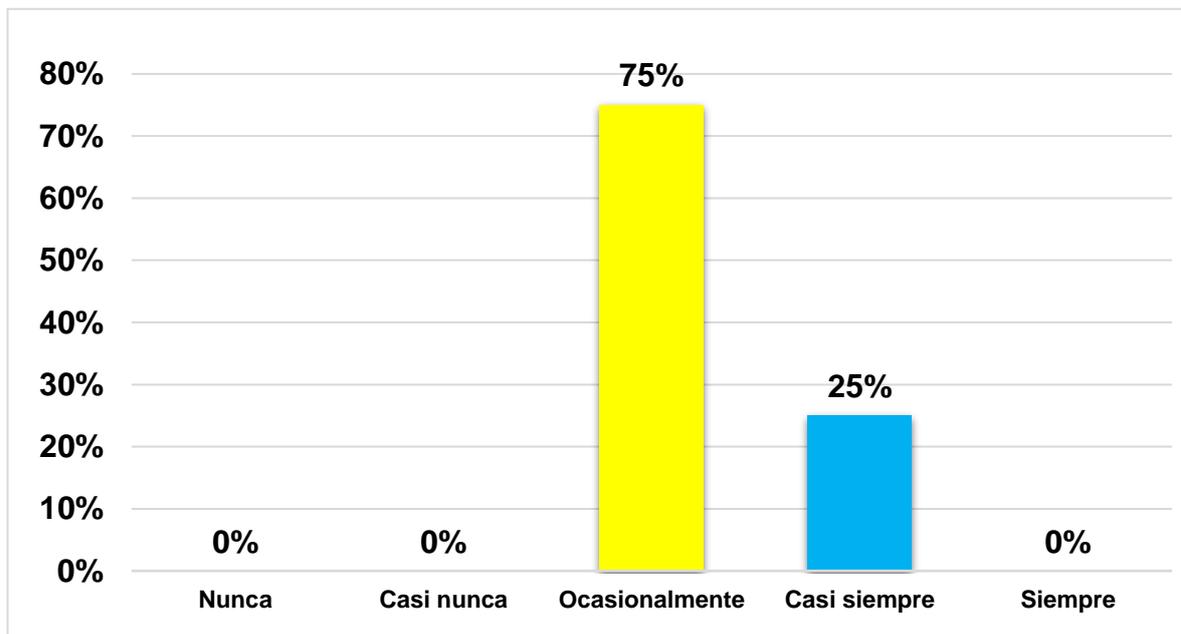
Tabla 24.

Dimensión Persistencia

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Ocasionalmente	9	75%	75%	75%
Casi siempre	3	25%	25%	100%
Siempre	0	0%	0%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 13.

Su jefe de área le brinda indicaciones para la ejecución del trabajo cuando él está ausente



Nota. En la figura mostrada se observa que ocasionalmente el 75% y 25% casi siempre de los trabajadores afirman que Su jefe de área le brinda indicaciones para la ejecución del trabajo cuando él está ausente.

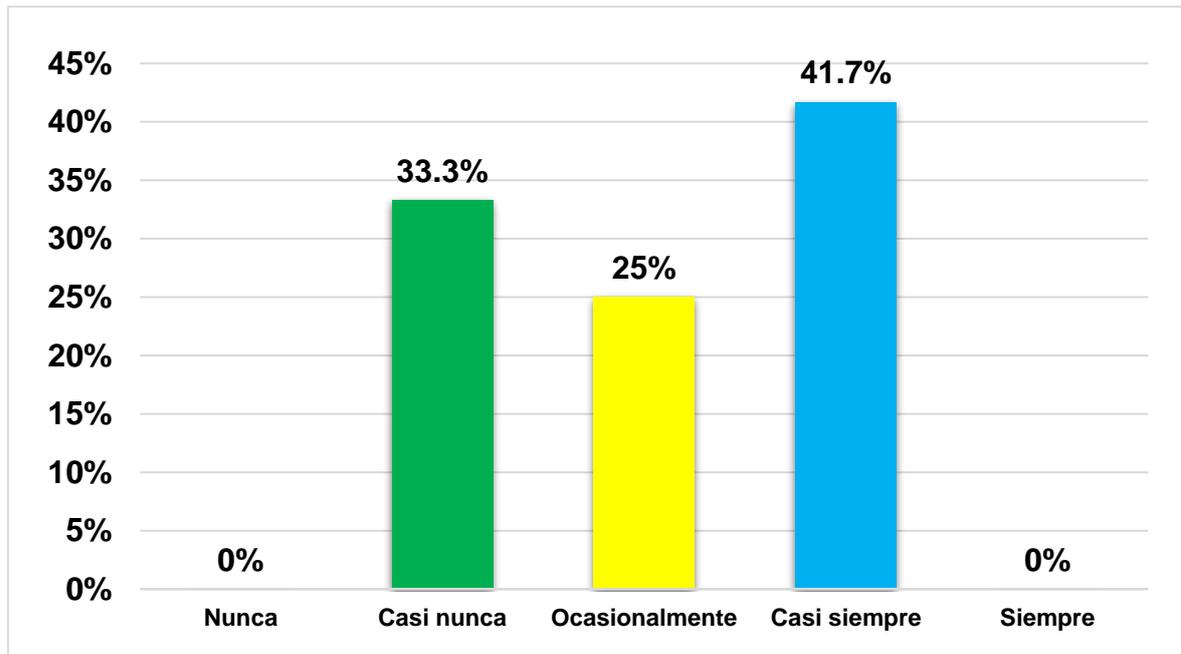
Tabla 25.

Dimensión Persistencia

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	4	33.3%	33.3%	33%
Ocasionalmente	3	25%	25%	58%
Casi siempre	5	41.7%	41.7%	99.7%
Siempre	0	0%	0%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 14.

Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes



Nota. En la figura mostrada se observa que casi nunca con el 33.3%, ocasionalmente 25% y 41.7% casi siempre de los trabajadores afirman que han cumplido con sus metas trazadas durante el mes

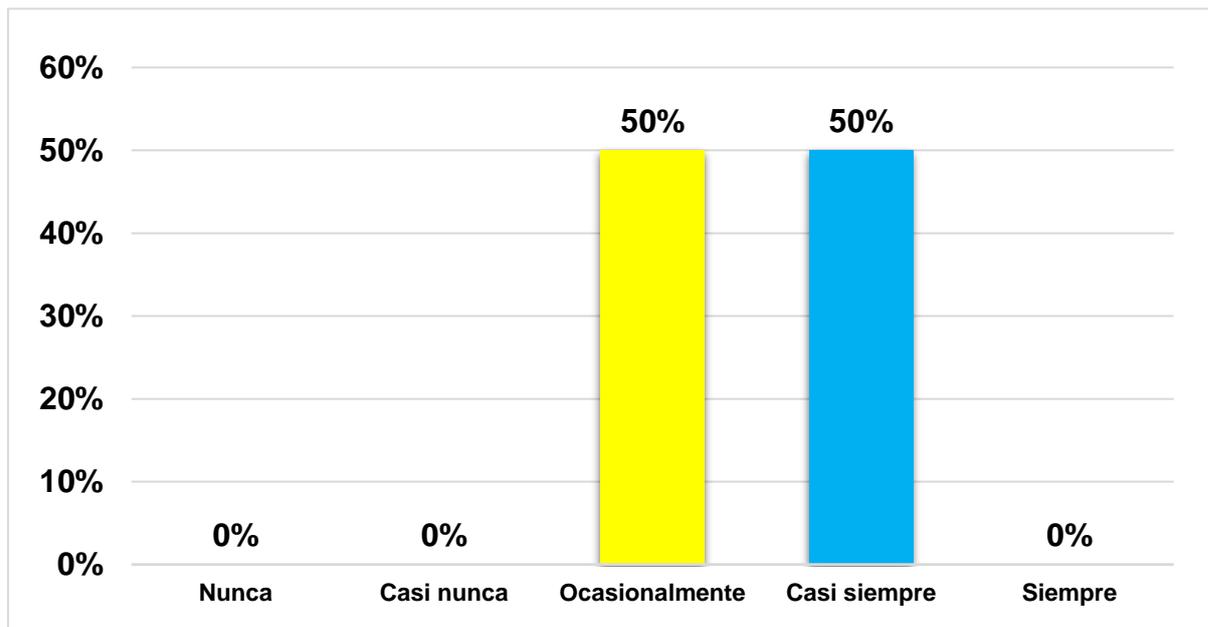
Tabla 26.

Dimensión Progreso Personal

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Ocasionalmente	6	50%	50%	50%
Casi siempre	6	50%	50%	100%
Siempre	0	0%	0%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 15.

Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa SISA SAC



Nota. En la figura mostrada se observa que ocasionalmente el 50% y casi siempre con un 50% de los trabajadores Sienten que han crecido profesionalmente en la Empresa Sisa Sac.

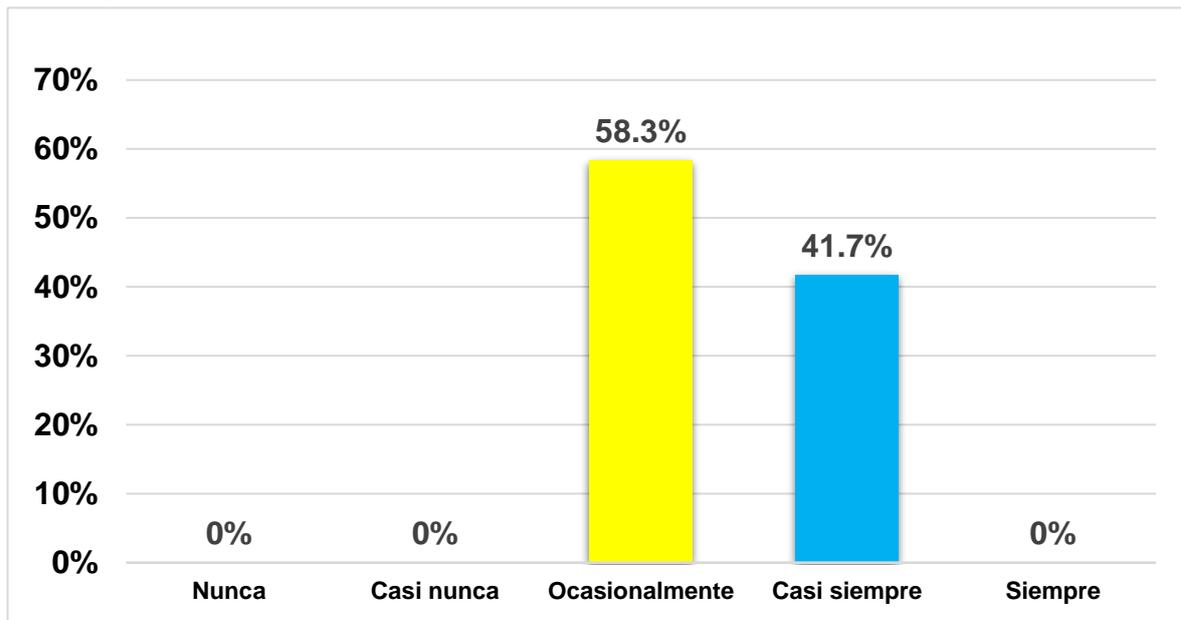
Tabla 27.

Dimensión Progreso Personal

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Ocasionalmente	7	58.3%	58.3%	58%
Casi siempre	5	41.7%	41.7%	100%
Siempre	0	0%	0%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 16.

Siente que la empresa SISA SAC le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente



Nota: En la figura mostrada se observa que ocasionalmente el 58.3% y el 41.70 casi nunca afirma que Sienten que la Empresa SISA SAC le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente.

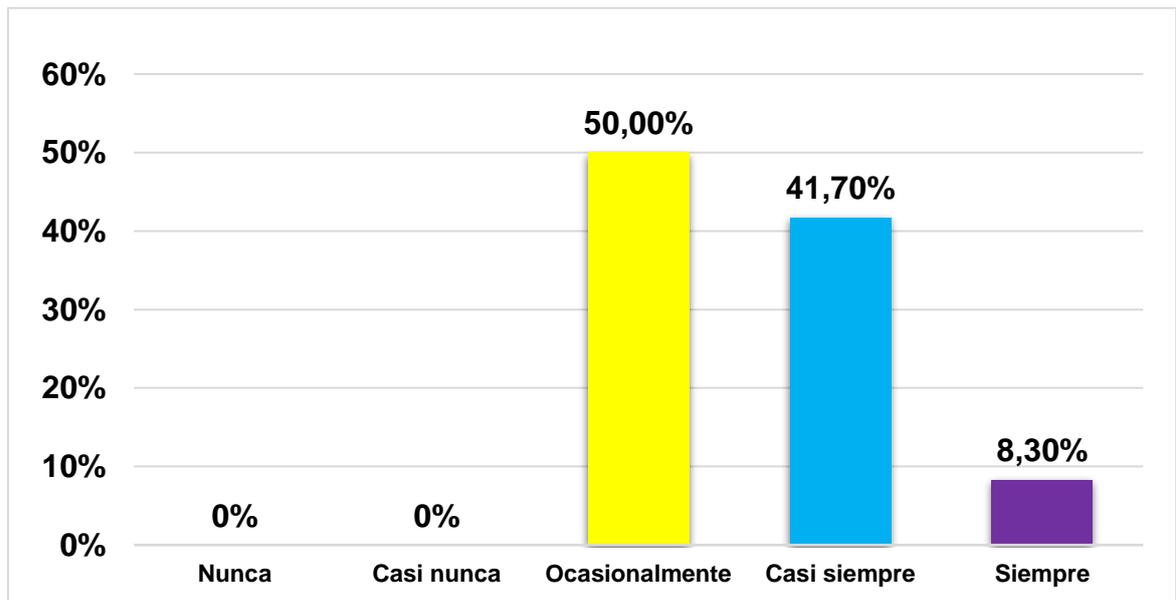
Tabla 28.

Dimensión Intensidad

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Ocasionalmente	6	50%	50%	50%
Casi siempre	5	41.7%	41.7%	91.7%
Siempre	1	8.3%	8.3%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 17.

Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área



Nota: En la figura mostrada se observa que ocasionalmente el 50%, casi siempre el 41.70% y solo el 8.30% siempre tienen la capacidad de desarrollar las actividades en su respectiva área.

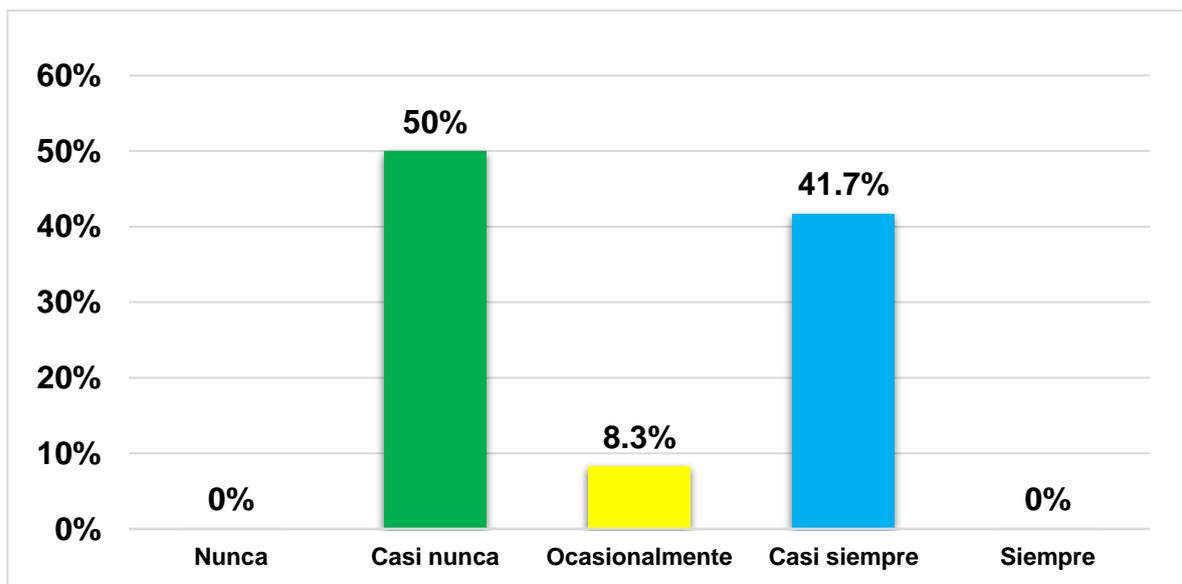
Tabla 29.

Dimensión Intensidad

ÍTEM	FI	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO	PORCENTAJE VALIDO
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	6	50%	50%	50%
Ocasionalmente	1	8.3%	8.3%	58%
Casi siempre	5	41.7%	41.7%	100%
Siempre	0	0%	0%	100%
Total	12	100%	100%	

Figura 18.

Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo



Nota: En la figura mostrada se observa que casi nunca con el 50%, ocasionalmente 8.3% y el 41.70% casi siempre se sienten cómodos en su área de trabajo.

Registro a nivel de Variable: Desempeño laboral

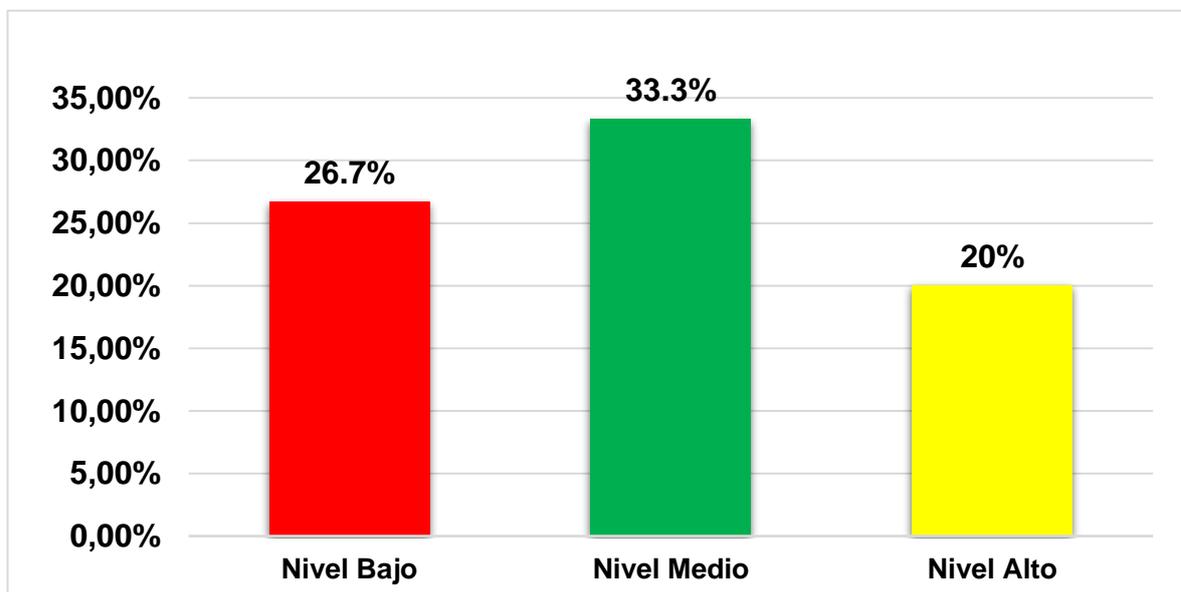
Tabla 30.

Desempeño Laboral

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Nivel bajo	4	26.7%	33.3%	33.3%
	Nivel medio	5	33.3%	41.7%	75%
	Nivel alto	3	20%	25%	100%
	Total	12	80%	100%	
Perdidos	Sistema	3	20%		
Total		15	100%		

Figura 19.

Desempeño Laboral



Nota: En la figura mostrada se observa que, la variable independiente Desempeño Laboral tiene un 26.7% de Nivel Bajo, 33.3 & Nivel Medio y Nivel Alto un 20% según el programa estadístico spss.

Registro a nivel de Variable: Motivación

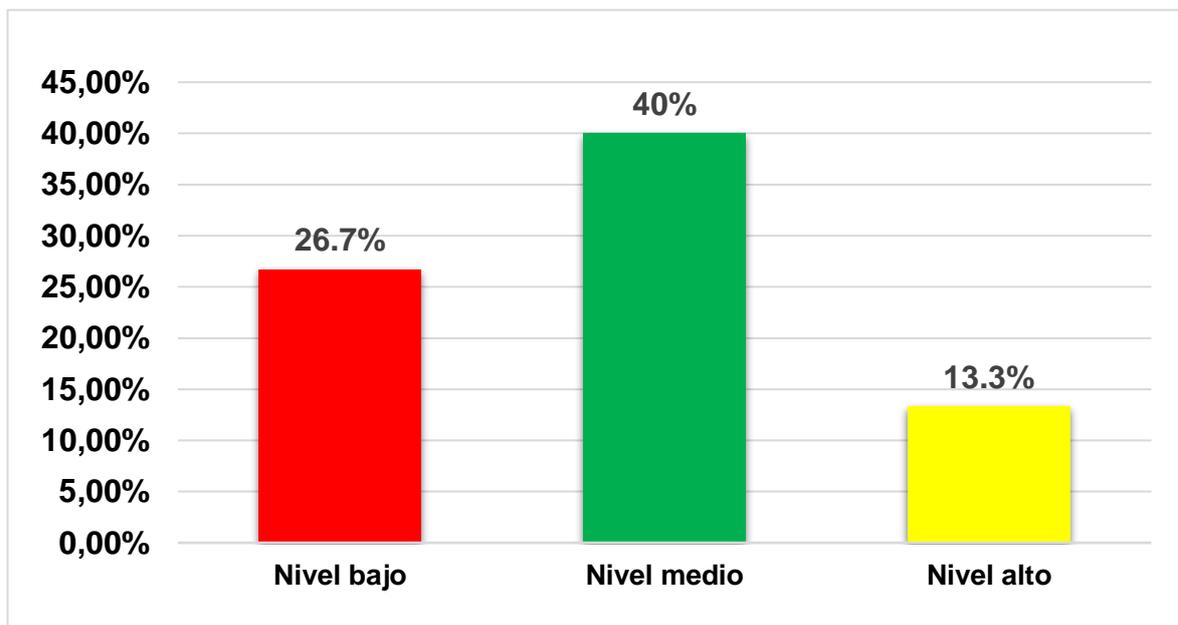
Tabla 31

Motivación

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Nivel bajo	4	26.7%	33.3%	33.3%
	Nivel Medio	6	40%	50%	83.3%
	Nivel Alto	2	13.3%	16.7%	100%
	Total	12	80%	100%	
Perdidos	Sistema	3	20%		
Total		15	100%		

Figura 20.

Motivación



Nota: En la figura mostrada se observa que, la variable dependiente Motivación Laboral tiene un 26.70% de Nivel Bajo, 40% Nivel Medio y Nivel Alto un 13.30% según el programa estadístico spss.

3.1.1. Prueba de hipótesis y correlación de variables prueba de normalidad

PLANTEAR LA HIPOTESIS DE NORMALIDAD

H1: El desempeño laboral se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC -2021.

H0: Desempeño laboral no se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC -2021.

Tabla 32

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	.156	12	.200*	.910	12	.211
Motivación	.257	12	.027	.845	12	.032

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Debido a que fueron considerados 12 colaboradores, se empleó la prueba de Smirnov, entonces el valor Estadístico es de 0.156 y la significación estadística ($p=0.200$). Así mismo, mediante esta prueba se rechaza la H0 y se acepta la H1, es decir que el desempeño laboral se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC-2021.

Figura 21.

Motivación

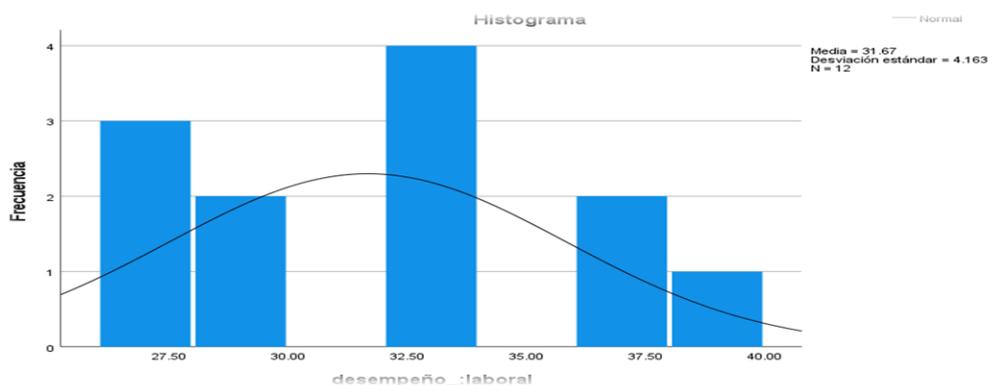
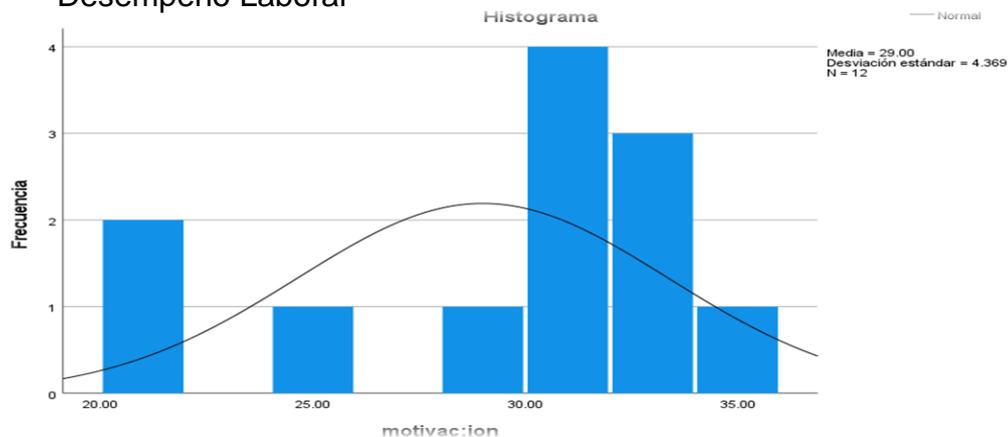


Figura 22.

Desempeño Laboral



3.1.2. Plantear la hipótesis de normalidad

H1: El desempeño laboral se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC -2021.

H0: Desempeño laboral no se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC -2021.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA

N.S = 0.95

$\alpha = 0.05$ (Margen de error)

PRUEBA DE CORRELACIÓN

No paramétrica – Spearman

ESTADISTICO DE PRUEBA

Si p – valor < 0,05 se rechaza la H₀

Si p - valor \geq 0,05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Tabla 33.

Correlaciones

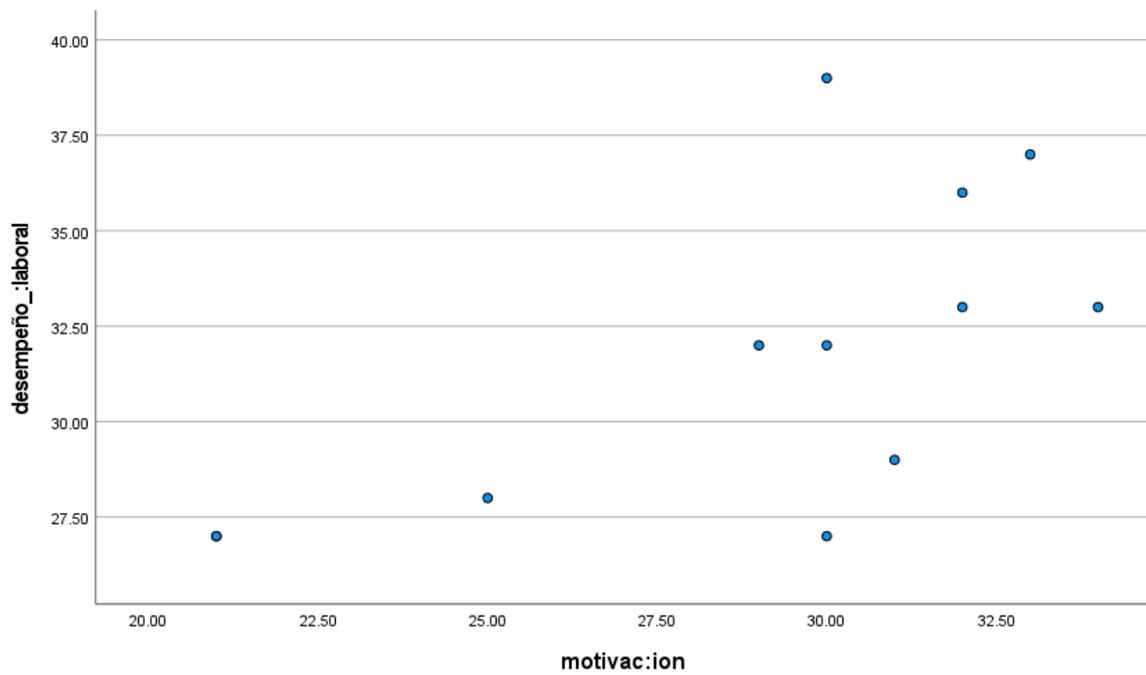
			DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.705*
		Sig. (bilateral)	.	.010
		N	12	12
	motivación	Coeficiente de correlación	.705*	1.000
		Sig. (bilateral)	.010	.
		N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlación buena

Figura 23.

Desempeño Laboral y Motivación



3.2. Discusión de resultados

En el Registro a nivel de datos generales en la Tabla N.º 01 se puede ver que el 63.6% de los encuestados son Mujeres y el 36.4% son Hombres, además en la Tabla N.º 02, se ha registrado que el 16,7% tienen entre 18 a 25 años, 37 a 47 años y 48 años a más y solo el 50% ósea la mitad de los encuestados tienen 26 a 36 años.

Según, En el Primer Objetivo específico, ¿Qué características tiene el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SISA SAC?, En la Dimensión de Eficiencia se observa en la Tabla N.º 3, que Ocasionalmente y Casi siempre se Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tienen y así mismo solo el 16.70% siempre lo hace, así mismo también, en la Tabla N.º 4 el 8.33% considera que casi nunca, 41.70% ocasionalmente, 33.30% casi siempre se esmera en actividades que desarrolla y solo el 16.70% de los encuestados si lo hace. Esto quiere decir que los trabajadores de la Empresa Sisa Sac tienen problemas al ser eficientes. En la Dimensión de Responsabilidad, se observa en la Tabla N.º 05, que el 8.30% ocasionalmente, 41.70% casi siempre y un nivel más alto el 50% siempre Respeta las normas y políticas de la Empresa Sisa Sac, por así mismo también, en la Tabla N.º 06, el 25% ocasionalmente, 41.70% casi siempre y el 33.30% de los trabajadores siempre es Transparente en el puesto donde se desempeña actualmente. Esto quiere decir que los trabajadores de la Empresa Sisa Sac tienen un nivel moderado en sus Responsabilidades. En la Dimensión de Compromiso, se observa en la Tabla N.º 07, que el 58.30% ocasionalmente, 33.3% casi siempre y solo el 8% de los trabajadores Cumplen con las funciones del puesto actual, así mismo también, en la tabla N.º. 08, se muestra que 33.3% casi nunca, 41.70% ocasionalmente, casi siempre el 17 % y en un nivel más bajo solo el 8% siempre Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral. Esto quiere decir que en la Empresa Sisa Sac. Existe poco compromiso de parte de los trabajadores. En la Dimensión Liderazgo y Trabajo en equipo, se observa en la Tabla N.º 09 que el 8.30% nunca, 25 % casi nunca, ocasionalmente y casi siempre el 25% y solamente el 16.7% de los trabajadores Demuestran iniciativa cuando trabajan en equipo. Así mismo, en la Tabla N.º 10, el 16.70 casi nunca, 41.70%

ocasionalmente y el 16.70% Casi siempre y siempre con el 25% de los trabajadores Demuestran empatía con su equipo de trabajo. Esto quiere decir que los trabajadores de la Empresa Sisa Sac tienen poco liderazgo y en ocasiones demuestran trabajo en equipo.

Según, En el Segundo Objetivo específico, ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC?, En la Dimensión Confianza, se observa en la Tabla N.º 11, que ocasionalmente el 41.70%, casi siempre 33.30% y 25% de los trabajadores cumplen con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual. Así mismo también, en la Tabla N.º 12 se muestra que el 33.30% Casi nunca, ocasionalmente 25% y casi siempre el 41.70% tiene confianza en poder cumplir las metas. Esto indica que los trabajadores de la Empresa Sisa Sac a pesar de ocasionalmente cumplen con sus funciones, no tienen confianza para poder lograr el 100% de casi siempre. En la Dimensión Persistencia, se observa que la Tabla N.º 13, ocasionalmente con un 75% y 25% casi siempre el Jefe de área brinda indicaciones para la ejecución del trabajo cuando este ausente. Así mismo, en la Tabla N.º 14, el 33.30% casi nunca, ocasionalmente el 25% y el 41.7% casi siempre ha cumplido con su meta trazada durante el mes. Esto quiero decir que el Jefe inmediato del área donde se desempeña los trabajadores encuestados no se preocupa con sus trabajadores y eso hace que casi nunca, ocasionalmente y casi siempre cumplan con la meta trazada durante el mes. En la Dimensión Progreso Personal, en la Tabla N.º 15, ocasionalmente y casi siempre con el 50% de los trabajadores a pesar de todo Sienten que han crecido profesionalmente en la Empresa Sisa Sac. Así mismo también, en la Tabla N.º 16, el 58.30% ocasionalmente y el 41.70% casi siempre Sienten que la Empresa Sisa Sac le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente. Esto quiere decir que la Empresa Sisa Sac debe mejorar en poder ayudar a los trabajadores a que siempre puedan sentir que dentro de la empresa donde desarrollan sus labores puedan crecer su Progreso Persona como profesionales. En la Dimensión Intensidad, se pueda observar en la Tabla N.º 17, indica que el 50% ocasionalmente, 41.70% casi siempre y el 8.3% siempre Tienen la capacidad de desarrollar las actividades en su área. Por lo tanto, en la Tabla N.º 18, se observa que, el 50% casi nunca, 8.30% ocasionalmente y el 41.70% de los

trabajadores se sienten cómodos en su área de trabajado. Esto quiere decir que existe una baja intensidad en los trabajadores de la Empresa Sisa sac, ya que se sienten un poco capaces de desarrollar sus actividades como en algunas ocasiones no se sienten cómodos con sus tareas asignadas ya que podría ser que realicen tareas fuera de su conocimiento laboral.

Según El Tercer Objetivo específico, ¿Qué factores del desempeño laboral se relaciona en la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC?

A Nivel de Variable, Según la Tabla N°19 la Variable Independiente “Desempeño Laboral” nos indica que el Nivel Bajo tiene frecuencia de 4 ósea un 26.70%, Nivel Medio tiene frecuencia 5 ósea 33.30% y el Nivel Alto tiene frecuencia 3 ósea 20%, eso quiere decir que en la Empresa Sisa Sac. Tiene dificultades ya que presenta un porcentaje negativo en su Desempeño Laboral de sus trabajadores. Por otro lado, En la Variable Dependiente “Motivación”, según la Tabla N.º 20 la nos indica que el Nivel Bajo tiene frecuencia 4 ósea un 26.70%, Nivel Medio tiene frecuencia 6 ósea un 40% y el Nivel Alto tiene frecuencia 2 ósea un 13.3%, eso quiere decir que en la Empresa Sisa Sac tiene falta de motivación ya que presenta un porcentaje negativo en sus trabajadores.

Según El Objetivo General, Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021. Si existe, ya que, según lo que indica la Tabla N.º 19 Y Tabla N.º 20, así mismo, se confirma en la Prueba de Normalidad y Correlaciones. Debido a que fueron considerados 12 colaboradores, se empleó la prueba de Smirnov, entonces el valor Estadístico es de 0.156 y la significación estadística ($p=0.200$). Así mismo, mediante esta prueba se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir que el desempeño laboral se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC-2021.

3.3. Aporte práctico

3.3.1. Propuesta

A. Información general

- Denominación : Programa motivacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SISA SAC.
- Institución formadora : Universidad Señor de Sipan
- Empresa beneficiada : Trabajadores de la Empresa SISA SAC.
- Investigadores : Esquén Seclén Alejandro Anderson
Salazar Arce Leonor de Jesús

B. Fundamentación:

Habiendo encontrado dificultades en los resultados de la encuesta de los trabajadores de la Empresa SISA SAC, donde la mayoría de trabajadores se encuentran en un nivel medio en el Desempeño laboral con un (33.3%), igualmente con la motivación en un (40%), significando que se encuentran insatisfechos en sus puestos de trabajo.

Esta propuesta ayudará a que los trabajadores participen en talleres con el fin de mejorar las habilidades y capacidades del trabajador, así como factores dentro de la empresa que ayudaran a aumentar el nivel de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SISA SAC.

Esta propuesta facilitará a como satisfacer las necesidades, estimular a los trabajadores a lograr sus objetivos, crear vías de comunicación efectiva con una retroalimentación constructiva, direccionar metas y evaluar el aprendizaje de los trabajadores, con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.

C. Misión:

Capacitar a los trabajadores de SISA SAC para que alcancen su pleno rendimiento a través de un programa de motivación completo, que promueva la dedicación, la gratificación y el crecimiento tanto personal

como profesional, colaborando de esta manera con el progreso y el logro continuo de la empresa de manera sostenible.

D. Visión:

Buscamos establecer un ambiente laboral donde cada persona se sienta apreciada, motivada y capacitada para lograr su éxito individual y contribuir al éxito global de SISA SAC.

E. Objetivo General:

Implementar un Programa Motivacional en SISA SAC que impulse el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y estimulante que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.

F. Objetivo Específico:

- ❖ Incrementar la participación de los empleados en actividades de desarrollo personal y profesional dentro del primer año de implementación de esta propuesta.
- ❖ Mejorar el índice de satisfacción laboral de los trabajadores en los primeros seis meses del programa.
- ❖ Reducir la tasa de rotación de personal mediante la implementación de talleres para la retención de talento y fidelización de empleados.
- ❖ Aumentar la productividad del equipo de trabajo en el transcurso, mediante la implementación de incentivos y reconocimientos basados en el desempeño laboral y el logro de metas establecidas.

G. Valores:

- ❖ Compromiso.
- ❖ Respeto.
- ❖ Transparencia.
- ❖ Reconocimientos.
- ❖ Colaboración.
- ❖ Desarrollo personal y profesional.

H. Principios de la propuesta

La motivación es un aspecto fundamental en el proceso de aprendizaje y en el comportamiento humano en general. Existen varios principios básicos que nos ayudan a conocer cómo funciona esa propuesta.

- ❖ **Principio de la satisfacción de necesidades:** La motivación se genera al notar una diferencia entre la realidad presente y el estado anhelado, y se trabaja para cerrar esa brecha. Elementos fundamentales como la alimentación, a la seguridad, el sentido de pertenencia, el reconocimiento y el logro personal son esenciales en este proceso motivacional.
- ❖ **Principio de la activación y energía:** La motivación conlleva un grado de estimulación que impulsa a individuos a emprender acciones específicas para lograr sus objetivos. Esta estimulación puede variar en intensidad y está influenciada por factores tanto internos (tales como las emociones y los impulsos biológicos (como las recompensas y los estímulos del entorno)).
- ❖ **Comunicación efectiva y retroalimentación constructiva:** Crear vías de comunicación que sean abiertas y transparentes, permitiendo a los trabajadores expresar sus pensamientos, inquietudes y propuestas de manera franca. Ofrece una retroalimentación constructiva y puntual sobre el rendimiento de los empleados, reconociendo sus éxitos y ofreciendo guía para su mejora continua.
- ❖ **Principio de la dirección:** La motivación orienta la conducta hacia metas concretas. Las personas suelen seleccionar y seguir objetivos que consideran importantes y realizables, y la motivación les brinda la capacidad de mantener la concentración en dichas metas a pesar de los contratiempos que puedan surgir.
- ❖ **Evaluación del aprendizaje:** Constituye un paso esencial en el ámbito educativo, involucrando la recolección de datos sobre el avance de los trabajadores respecto a los objetivos de aprendizaje definidos. Más que solo ofrecer retroalimentación sobre el desempeño, este procedimiento permite evaluar la eficacia de sus enfoques.

I. Estrategias de la propuesta

Según, Padilla, P. (2023), nos dice que, Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores a través de la motivación implica la implementación de una variedad de propuestas como:

- ❖ **Establecer objetivos concretos y factibles:** Establecer objetivos concretos y factibles para los trabajadores les otorga una orientación clara y propósito definido. Estas metas deben ser precisas, cuantificables, alcanzables, pertinentes y con un plazo definido (SMART), lo que les brinda a los empleados la capacidad de seguir su avance y les incentiva a trabajar para alcanzarlas.
- ❖ **Propuesta de Reconocimientos y recompensas:** El aprecio en el entorno laboral se presenta como una táctica altamente eficaz para impulsar la motivación. Reconocer los éxitos y recompensarlos, ya sea a través de expresiones de recomiendo en público, incentivos económicos adicionales o la posibilidad de ascenso y desarrollo profesional, comunica a los trabajadores que su esfuerzo es reconocido y valorado. En este sentido, el concepto de “salario emocional” emerge como un elemento crucial, destacando que no todo en el ámbito laboral se reduce únicamente a la compensación monetaria.
- ❖ **Propuesta para fomentar la autonomía y la participación:** Facilitar que los empleados tomen decisiones y se hagan responsables de sus labores les brinda un sentimiento de autonomía y empoderamiento. Estimular su participación en la forma de decisiones y en la generación de ideas también incrementa su desempeño y motivación en el trabajo.

J. Talleres del programa:

Talleres del programa motivacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SISA SAC.

Tabla 34.

Cuadro de talleres del programa motivacional para mejorar el desempeño laboral.

Talleres	Estrategia	Procesos de trabajo	Recursos	Presupuesto
1) Motivación y desarrollo personal	Narración de historias	<ul style="list-style-type: none"> • Explorar motivaciones individuales. • Establecer metas personales y profesionales. • Establecerse estrategias para mantenerse motivado y enfocado en el trabajo. • Ejercicios de autorreflexión. • Aceptación de compromisos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Refrigerio. • Premios • Profesional. • Lapiceros. • Cuadernos. • Separatas. • Instrumentos de reflexión y evaluación 	S/.590.00 nuevos soles
2) Gestión de estrés y bienestar	Mindfulness	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas y estrategias para manejar el estrés laboral y promover el bienestar emocional y físico. • Técnicas de relajación. • Consejos para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. • Formas de fomentar un ambiente de trabajo saludable. • Aceptación de compromisos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Refrigerio. • Premios • Profesional. • Lapiceros. • Cuadernos. • Separatas. • Instrumentos de reflexión y evaluación 	S/.590.00 nuevos soles

3) Desarrollo de habilidades en equipos de trabajo	Construcción de equipos	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las habilidades de colaboración, cooperación y trabajo en equipo. • Actividades de construcción de equipos. • Ejercicio de resolución de problemas grupales. • Dinámicas diseñadas para mejorar la cohesión del equipo. • Aceptación de compromisos 	<ul style="list-style-type: none"> • Refrigerio. • Premios • Profesional. • Lapiceros. • Cuadernos. • Separatas. • Instrumentos de reflexión y evaluación 	S/.590.00 nuevos soles
4) Reconocemos las políticas de la empresa	Revisión guiada de las políticas y procedimientos de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre las políticas de la empresa. • Condiciones de las políticas de la empresa. • Aceptación de compromisos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Refrigerio. • Premios • Profesional. • Lapiceros. • Cuadernos. • Separatas. • Instrumentos de reflexión y evaluación 	S/.590.00 nuevos soles
5) Analizamos las condiciones del trabajo	Análisis de riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de las condiciones de trabajo. • Participación activa para establecer las debilidades y fortalezas de las condiciones laborales de los trabajadores. • Aceptación de compromisos 	<ul style="list-style-type: none"> • Refrigerio. • Premios • Profesional. • Lapiceros. • Cuadernos. • Separatas. • Instrumentos de reflexión y evaluación 	S/.590.00 nuevos soles

K. Capacidades, Desempeños y Beneficios de los talleres propuestos.

Tabla 35.

Capacidades, desempeños y beneficios de los talleres.

Taller	Capacidades	Desempeños	Beneficios
1) Motivación y desarrollo personal	Genera motivación y se siente desarrollado.	Demuestra un alto nivel de entusiasmo y energía en su trabajo, busca constantemente oportunidades para aprender, encuentra formas creativas de superar desafíos y obstáculos, e inspira a otros a través de su ejemplo y liderazgo.	Su participación es activa para mejorar su motivación y desarrollo consigo mismo y con los demás.
2) Gestión de estrés y bienestar	Se siente desestresado y genera buen bienestar laboral.	Maneja eficazmente las situaciones estresantes en e trabajo, implementa estrategias efectivas para gestionar el estrés y muestra un alto nivel de resiliencia a los desafíos laborales	Su participación es activa para mejorar su estrés y generar un buen bienestar consigo mismo y con los demás.
3) Desarrollo de habilidades en equipo de trabajo	Desarrolla habilidades de trabajo en equipo	Se comunica de manera efectiva con los miembros del equipo, colaborando de manera proactiva con los demás, respeta las opiniones y perspectivas de los demás y contribuye al establecimiento de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.	Consigue una mejor participación para desarrollar mejores sus habilidades de trabajo en equipo.
4) Reconocemos las políticas de la empresa	Reconoce las políticas de la empresa	Demuestra un conocimiento profundo y actualizado de las políticas de la empresa, cumple de manera consciente con ellas y contribuye al cumplimiento y mejora continua.	Reconoce mejor las políticas de la empresa para contribuir y cumplir con el orden y mejora continua.
5) Analizamos las condiciones de trabajo	Acepta y trabaja de acuerdo a las condiciones de trabajo.	Se adapta al entorno laboral, demuestra disposición para realizar diferentes tareas, cumple con las responsabilidades laborales y expresa cualquier preocupación sobre las condiciones de trabajo.	Se siente cómodo con las condiciones de trabajo adaptándose con facilidad.

L. Presupuesto

Se detalla a continuación el presupuesto general de los talleres propuestos, como también el costo y beneficio:

Tabla 36.
Presupuesto por Taller

Servicio/Producto	Monto (S/.)
Refrigerio	S/. 120.00
Premios	S/. 150.00
Profesional	S/. 300.00
Otros	S/.20.00
Total x Taller	S/.590.00
Total x 5 Talleres	S/.2950.00

En total la empresa SISA SAC gastará un total de S/.2950.00 Nuevos soles para los 05 talleres propuestos en esta investigación con el fin de Mejorar el Nivel de Desempeño Laboral de acuerdo a la Motivación de sus Colaboradores.

M.Relación costo/beneficio

La empresa Sisa Sac. en el año 2021 ha generado un total de S/.135 mil nuevos soles en ingresos. Para diciembre del año 2022 se estima un incremento del 15%, considerando la inversión de la propuesta detallada en el presupuesto con un total de S/.2950.00.

Tabla 37.
Relación costo beneficio

Descripción	Detalle
Ingreso total del año 2021	S/.135,000.00
Incremento esperado para 2022	15%
Costo de propuesta	S/.2950.00
Incremento de los ingresos 15%	S/.20,250.00
Relación B/C	S/.20,250.00 / S/.2950.00
Relación B/C	6.86

Según la tabla anterior, el Costo/Beneficio es de 6.86, esto quiere decir que la propuesta es viable. Por lo tanto, si la empresa Sisa Sac aplica esta propuesta le sería rentable.

N. Cronograma de los Talleres del Programa

En este el Programa motivacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SISA SAC, se harán en la primera semana de enero, mayo, septiembre, octubre y diciembre, según este cronograma.

Tabla 38.

Cronograma de los Talleres

Taller	Meses				
	Enero	Mayo	Septiembre	Octubre	Diciembre
	Primera semana				
Motivación y desarrollo personal	x				
Gestión de estrés y de bienestar		x			
Desarrollo de habilidades de trabajo en equipo			x		
Reconocemos las políticas de la empresa				x	
Analizamos las condiciones de trabajo					x

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- Primero, se concluye que, el Desempeño laboral si se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC, ya que se puede observar en la prueba de normalidad que el valor Estadístico es de 0.156 y la significación estadística 0.200. Eso quiere decir que el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa SISA SAC. Si es consecuente a su motivación.
- Segundo, en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa SISA SAC, existe que ocasionalmente y casi siempre con el 41.70% se cumple las funciones laborales de manera eficiente, el 41.70% también ocasionalmente se esmeran en sus actividades laborales, positivamente el 50% siempre respetan las normas y políticas de la Empresa SISA SAC, así mismo el 41.70% de los trabajadores es transparente en el puesto que desempeñan, el 58.30% ocasionalmente cumple con las funciones del puesto y demuestra empatía con su equipo de trabajo, esto indica que existe un nivel medio en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa SISA SAC.
- Tercero, en el nivel de Motivación de los trabajadores de la Empresa SISA SAC, presenta un nivel medio de 40% de trabajadores motivados, seguido de un 26.7% de nivel bajo y un nivel alto de 13.3%, esto significa que el 41.7% casi siempre tienen confianza para cumplir las metas laborales, el 50% siente que ha crecido profesionalmente en la empresa SISA SAC, el 58.3% menciona que la empresa le brinda posibilidades que puedan crecer profesionalmente, y el 50% casi nunca se siente cómodo en su área de trabajo.
- Cuarto, Los factores que se relacionan del desempeño laboral, con la motivación es actuar con valores y transparencia como también confianza en su puesto de trabajo para alcanzar logros, con una rho de 1.000 y 0.75 y una significancia bilateral de 0.10, ósea que se acepta el H1, queriendo decir que los factores del desempeño laboral tienen relación con la motivación.

4.2. RECOMENDACIONES

- Primero, ya que el Desempeño Laboral se relaciona con la Motivación, la empresa SISA SAC debería incluir premios para los trabajadores que rindan mejor en su puesto laboral. Estos reconocimientos podrían abarcar el logro de metas y objetivos individuales y de equipo, destacando así la contribución de cada empleado al éxito general de la empresa. Además, sería beneficioso considerar la implementación de incentivos financieros, bonificaciones o reconocimientos públicos en forma de ceremonias mensuales para motivar y celebrar los logros destacados.
- Segundo, debido a que existen características negativas del Desempeño Laboral, se recomienda a que puedan elaborar un plan de capacitación con diferentes temas a evaluar como respetar las normas y políticas de la empresa, transparencia en el puesto que desempeñan, cumplir con las funciones del puesto demostrando empatía el equipo del trabajo, con el fin de mejorar el Desempeño de los trabajadores de la Empresa SISA SAC.
- Tercero, Dado que también el nivel de Motivación es Medio, se recomienda que se pueda elaborar 4 talleres motivacionales por cada año. Estos talleres podrían abarcar diversas temáticas, como desarrollo personal, gestión del estrés, y técnicas de trabajo en equipo, con el objetivo de brindar a los empleados herramientas prácticas para mejorar su bienestar y desempeño laboral.
- Cuarto, ya que los factores, actuar con valores y transparencia como también confianza en su puesto de trabajo para alcanzar logros, se encuentran interrelacionados, se debería implementar programas integrales con el fin de fortalecer estos elementos fundamentales entre los colaboradores de la Empresa SISA SAC. Estos programas podrían incluir iniciativas de formación en ética empresarial, promoción de una cultura organizacional basada en valores sólidos y sesiones de desarrollo personal que refuercen la importancia de la integridad y la confianza en el entorno laboral.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. Research Method. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Alberca, D., & Cruz, Y. (2019) Motivación y su relación con el Desempeño laboral de los colaboradores del área De Ventas De Viettel Perú Sac – Chiclayo. Tesis pregrado. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL_AlbercaMoralesDoli_CruzGarciaYeiny.pdf
- Altamirano, J., & Ocejo, S. (2017). *Anàlisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Alvarez, F. (2010). Validación psicométrica de un conjunto de instrumentos que evalúan efectos individuales de diversos factores psicosociales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 193.
- Amado, L., Silvia, M., & Barrientos, E. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la. *Convicciones*, 01. <file:///C:/Users/snkal/OneDrive/Escritorio/536-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1348-1-10-20201024.pdf>
- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Fidèlitas*, 05, 04.
- Barcelo, J. (2020). 7 factores que afectan al rendimiento laboral. *IMF*. Obtenido de Motivación, clima laboral, comunicación, horarios, factores ambientales, desarrollo profesional y herramientas necesarias
- Benitez, D., Fuentes, M., & Peña, L. (2021). *Motivación en trabajadores de la Empresa SEA ANDA OIL LTDA en tiempos de covid-19*. Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás, Colombia. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33229/2021danielabenitez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bizneo. (21 de Enero de 2021). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 20. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A de la provincia de Pichincha*. Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

- Camacho, M. (2020). Los 10 problemas más comunes a la hora de medir el rendimiento laboral. *FactorialBlog*, 03. <https://factorialhr.es/blog/problemas-rendimiento-laboral/#errores%E2%80%9D>
- Carrasco, J. (2015). *Introducción a la teoría de la Administración*. España: McGraw-Hill.
- Castro, S., & Salinas, K. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el centro de gestión tributaria de Chiclayo*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3820/CASTRO%20AGUINAGA_SALINAS%20VASQUEZ.pdf?sequence=1
- Certuche, N., & Llorente, O. (2020). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Empresa REDECOL E.S.P.* Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17543/4/2020_estrategias_motivaci%c3%b3n_mejorar.pdf
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Sao Paulo: Mc Graw Hill.
- ConexiónEsan. (2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. *ConexiónEsan*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Corvo, H. (2018). *Lifeder*. Obtenido de Desempeño laboral: características y ejemplos. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Farley, A. (2017 de Noviembre de 2017). *EHow*. Obtenido de EHow: https://www.ehowenespanol.com/cuales-son-tres-elementos-clave-motivacion-info_522431/
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Granda, E. (2016). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Facultad Empresarial*, 01.
- Guarniz, K., & Palomino, K. (2019). *El endomarketing como estrategia para fortalecer el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz - Chiclayo 2019*. Tesis de pregrado, Universidad de Lambayeque, Chiclayo. <https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/217/1/TESIS%20FINAL%20UDL%20%281%29.pdf>

- Hernández, A. (2018). Motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Congreso internacional de contaduría administración e informática*, 05.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. 05, 174. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 06. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Horna, J., & López, M. (2020). *El desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C - Olmos 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7988/Horna%20Aldea%20Jorge%20%26%20L%C3%B3pez%20Nicol%C3%A1s%20Milton.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Linares, R. (10 de Junio de 2019). *PsicoPortal*. Obtenido de PsicoPortal: <https://psicoportal.com/psicologia/motivacion/>
- Lopez, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodologica para la Universidad Politecnica salestina sede Guayaquil . Tesis de postgrado, Universidad Politecnica salestina sede Guayaquil. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- López, J. (2019). Población Estadística. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html#:~:text=Poblaci%C3%B3n%20estad%C3%ADstica%20finita%3A%20Es%20aquella,determinado%20es%20finita%2C%20tiene%20fin>
- Prado, L. (2020). Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019. Tesis de pregrado, Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FCE_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf
- QuestionPro. (2021). ¿Cómo medir el desempeño laboral? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
- Quispe Gonzales, G, Durán Herrera, V, Benites Aliaga, A., & Bringas Rios, V. (2023). Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 113125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Robbins, S. &. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

- Romero, D. (2021). Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque. Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, M., & Ruiz, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Empresa financiera Confianza S.S.A., Casma - 2018. Tesis de pregrado, Univerisad Cesar Vallejo, Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40230/Romero_CMC-Ruiz_YMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubio, T. (2016). Recursos humanos, dirección y gestión de personas en las organizaciones. (Octaedro, Ed.)
- Samamè, R. (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. Tesis de pregado, Universidad de Piura, Lima. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1
- Sánchez, I. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de trujillo, 2020. Tesis de postgrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo.
- Santamaria,J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Tesis de posgrado, Universidad Anda Simón Bolívar, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Siddharth, K. (2011). Estudio correlacional. Obtenido de Explorable. Recuperado de <https://explorable.com/es/estudio-correlacional>
- Terrones, M. (2019). Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito. Instituto Magister, 02. <https://www.magisterimed.org/uploads/1/2/1/2/121283803/msj.02.01.8.109-126.matm.pdf>
- Valle, A. (2019). El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos. Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres, Lima. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- WorkMeter. (2020). Rendimiento laboral: influencias de la motivación y el presencialismo. <https://www.workmeter.com/blog/rendimiento-laboral-influencias-de-la-motivaci-n-y-el-presencialismo/>

Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Universidad Cayetano Heredia, 116.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articloe/view/17317/14574>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Título: " EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACION CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021"

Tabla 39.

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe en el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC - 2021?	Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.	H1: El desempeño laboral se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC -2021.	Variable independiente:
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS		
¿Qué características tiene el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SISA SAC?	Establecer las características del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SISA SAC - 2021	H0: Desempeño laboral no se relaciona con la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC -2021.	Desempeño Laboral
¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC?	Analizar el nivel de la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.		Variable Dependiente:
¿Qué factores del desempeño laboral se relaciona en la motivación en los colaboradores de la empresa SISA SAC?	Indicar los factores que se relaciona con el desempeño laboral y la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.		La motivación.

Anexo 2. Formato de la Entrevista

A continuación, le presentamos un cuestionario de preguntas con alternativas, cuyas respuestas servirán para realizar nuestro trabajo de investigación:

1. Sexo:

- a) Masculino.
- b) Femenino.

2. Edad:

- a) 18 a 25 años.
- b) 26 a 36 años.
- c) 37 a 47 años.
- d) 48 a 58 años.

3. ¿Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

4. ¿Usted se esmera en actividades que desarrolla?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

5. ¿Respetas las normas y políticas de empresa SISA SAC?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre
- f) Totalmente insatisfecho.

6. ¿Es transparente en el puesto donde desempeña se actualmente?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

7. ¿Cumple con las funciones del puesto actual?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

8. ¿Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

9. ¿Demuestra iniciativa cuando trabaja en equipo?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

10. ¿Demuestra empatía con su equipo de trabajo?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.

e) Siempre

11. ¿Cumple con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

12. ¿Tiene confianza en poder cumplir las metas?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre.

13. ¿Su jefe de área le brinda indicaciones para la ejecución del trabajo cuando él está ausente?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

14. ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

15. ¿Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa SISA SAC?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente

- d) Casi siempre.
- e) Siempre

16. ¿Siente que la empresa SISA SAC le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre.

17. ¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

18. ¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?

- a) Nunca.
- b) Casi nunca.
- c) Ocasionalmente
- d) Casi siempre.
- e) Siempre

Anexo 3: Validación de cuestionario 01

Tabla 40.

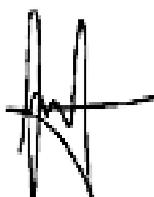
Validación del Experto N°01

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Redas Cobos José Luis
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Estadística
	ESPECIALIDAD	Análisis de Datos
	GRADO ACADÉMICO	Mg. Administración de la educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	5 años
	CARGO	Docente a Tiempo Completo en la Universidad Nacional de Tumbes y Universidad Señor de Sipán
Título de la investigación: "EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Esquén Seclén, Alejandro Anderson
		Salazar Arce, Leonor de Jesús
3.2.	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO
		PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa SISA SAC
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u>
		Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.
		<u>ESPECÍFICOS</u>
		Establecer las características del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SISA SAC - 2021
		Análisis el nivel de la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.
		Indicar los factores del desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.

<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>			
NS			
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
01	¿Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
02	¿Usted se esmera en actividades que desarrolla?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
03	¿Respeto las normas y políticas de empresa SISA SAC?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
04	¿Es transparente en el puesto donde desempeña se actualmente?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
05	¿Cumple con las funciones del puesto actual?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
06	¿Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
07	¿Demuestra iniciativa cuando trabaja en equipo?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
08	¿Demuestra empatía con su equipo de trabajo?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
09	¿Cumple con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
10	¿Tiene confianza en poder cumplir las metas?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
11	¿Su jefe de área le brinda indicaciones para la ejecución del trabajo cuando él está ausente?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	

12	¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	A (x)	<input type="checkbox"/>
		SUGERENCIAS:	
13	¿Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa SISA SAC?	A (x)	<input type="checkbox"/>
		SUGERENCIAS:	
14	¿Siente que la empresa SISA SAC le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente?	A (x)	<input type="checkbox"/>
		SUGERENCIAS:	
15	¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?	A (x)	<input type="checkbox"/>
		SUGERENCIAS:	
16	¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?	A (x)	<input type="checkbox"/>
		SUGERENCIAS:	



Juez Experto
DNI 72944917

Tabla 41.

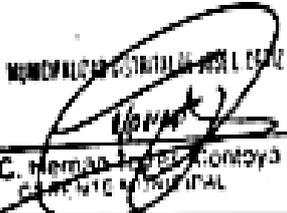
Validación del Experto N°02

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Torres Montoya, Hernán
2.	PROFESIÓN	Magister en Administración
	ESPECIALIDAD	Administrador
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	30 años
	CARGO	Gerente Municipal de José Leonardo Ortiz
Título de la investigación: "EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Esquén Seclén, Alejandro Anderson
		Salazar Aros, Leonor de Jesús
3.2.	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO
		PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa SISA SAC
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL
		Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.
		ESPECÍFICOS
		Establecer las características del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021
		Analizar el nivel de la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.
		Indicar los factores del desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.

con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
05.		
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
01	¿Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
02	¿Usted se esmera en actividades que desarrolla?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
03	¿Respeto las normas y políticas de empresa SISA SAC?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
04	¿Es transparente en el puesto donde desempeña se actualmente?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
05	¿Cumple con las funciones del puesto actual?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
06	¿Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
07	¿Demuestra iniciativa cuando trabaja en equipo?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
08	¿Demuestra empatía con su equipo de trabajo?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
09	¿Cumple con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
10	¿Tiene confianza en poder cumplir las metas?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
11		A (x) D ()

	¿Su jefe de área le brinda indicaciones para la ejecución del trabajo cuando él está ausente?	SUGERENCIAS:	
12	¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
13	¿Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa SISA SAC?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
14	¿Siente que la empresa SISA SAC le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
15	¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
16	¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LOS RIOS

 C.P.C. Hernán José Romoys
 EXPERTO MUNICIPAL

 Juez Experto
 DNI: 16643081

Tabla 42.

Validación del Experto N°03

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Yapen García, Juan Manuel
2.	PROFESIÓN	Magister en Administración
	ESPECIALIDAD	Administrador
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	16 años
	CARGO	Administrador de la Municipalidad distrital de JLO
Título de la Investigación: "EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC - 2021"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1.	NOMBRES Y APELLIDOS	Esquén Seclén, Alejandro Anderson
		Salazar Arce, Leonor de Jesús
3.2.	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa SISA SAC
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u>
		Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.
		<u>ESPECÍFICOS</u>
		Establecer las características del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SISA SAC - 2021
		Análisis el nivel de la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.
		Indicar los factores del desempeño laboral con la motivación de los colaboradores de la empresa SISA SAC – 2021.

<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
NS.		
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
01	¿Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
02	¿Usted se esmera en actividades que desarrolla?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
03	¿Respeto las normas y políticas de empresa SISA SAC?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
04	¿Es transparente en el puesto donde desempeña se actualmente?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
05	¿Cumple con las funciones del puesto actual?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
06	¿Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
07	¿Demuestra iniciativa cuando trabaja en equipo?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
08	¿Demuestra empatía con su equipo de trabajo?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
09	¿Cumple con sus funciones que requiere su puesto de trabajo actual?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
10	¿Tiene confianza en poder cumplir las metas?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	
11	¿Su jefe de área le brinda indicaciones para la ejecución del trabajo cuando él está ausente?	A (x) D ()
	SUGERENCIAS:	

12	¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
13	¿Siente que ha crecido profesionalmente en la empresa SISA SAC?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
14	¿Siente que la empresa SISA SAC le brinda todas las posibilidades de poder crecer profesionalmente?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
15	¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	
16	¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?	A (x)	D ()
		SUGERENCIAS:	


 C.P.C. Juan H. Yampín García
 Juez Experto
 DNI: 40947867

Anexo 4. Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación

Figura 24.

Carta de Autorización de la Empresa SISA SAC



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**ACEPTACIÓN DE ESTUDIANTES PARA REALIZACIÓN
DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**El que suscribe, jefe de operaciones y del área de Logística de la
empresa SISA SAC.**

AUTORIZA QUE:

Los estudiantes Salazar Arce Leonor de Jesús, identificado con DNI N° 75930954 y Esquén Seclén Alejandro Anderson indentificado con DNI N° 74485519, estudiantes del 10° ciclo de la escuela profesional de Administración de la Universidad señor de Sipan, puedan realizar su proyecto de investigación en la Empresa SISA SAC donde le brindaremos las herramientas necesarias para que puedan sacar adelante este proyecto con el fin de alcanzar sus objetivos de investigación.

Se expide el presente documento para los fines que la parte interesada crea conveniente.

Atentamente

SOLUCIONES INTEGRALES Y SERVICIOS
DE AUTOMATIZACIÓN S.A.C.

Darío M. Esquivel Saldem / Jefe
ÁREA DE OPERACIONES

Av. Augusto B. Leguía N° 274, Nazareth
Ferreñafe – Lambayeque – Perú Telf.: (074) 5833

Anexo 5. Resolución de aprobación del proyecto de Investigación

Figura 25.

Resolución del Proyecto de Investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 09 de noviembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0284-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 09 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – Sec. B, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, Sec. B, período 2021-II, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

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

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALTAMIRANO GUIPLOC CARLOS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA RED DE SALUD BAGUA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	ASENJO QUISPE ANDER MANUEL		
2	ALVAREZ SARANGO CRISTOPHER ANTHONY	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SOLIDEZ EMPRESARIAL SA-CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	PISCOYA GUEVARA ERIKA JULIANA		
3	BECERRA ROJAS ALEX JOEL	"MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA CONFECCIONES BRISANI- SPORT LAMBAYEQUE,2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	DAVILA RAMIREZ GABY YAKELINE		
4	CIEZA ODAR PERLA BRUNELLA	DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	RAMOS LORENZO FLOR MARIA DEL CARMEN		
5	CORNEJO SANCHEZ WALTER JULIAN	SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE RR.HH. EMPRESA POLISA, CHICLAYO - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	CORONEL PEREZ MARCO YERSON		
6	COTRINA CORRALES YERLY YONELY	MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA CIA MORRO SOLAR SAC CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	LOPEZ SAAVEDRA SILVANA DEL ROSARIO		
7	DE LA CRUZ COYCO PEDRO	PLAN DE MARKETING DE SERVICIOS PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA CAJA TRUJILLO- CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	IRIGOIN SEMPETEGUI JHON ANDERSON		
8	DIAZ FLORES WILSON JAVIER	EL PROCESO LOGISTICO Y LA GESTIÓN DE ALMACENES EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE LAMBAYEQUE 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	ESQUEN SECLÉN ALEJANDRO ANDERSON	"EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SALAZAR ARCE LEONOR DE JESUS		
10	GAITAN VILCHEZ JHOSELIN DE LOS ANGELES	EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE VIRTUAL Y SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES VII CICLO ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 2021-II	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MUÑOZ LEON MARIA ELENA		
11	GOMEZ OLANO WENDY	ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA, PIURA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
12	GUERRERO RUIDIAS CINDY JUDITH	ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS DE BOTICAS MI JESUS CHULUCANAS 1 – 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MARIN MENDOZA YESENIA ALEXANDRA		
13	INFANTE VALDIVIA MIRIAM LIZETH	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN INCELL SAC, CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	JULON VASQUEZ GUICELI GERALDINY	EL PROCESO LOGÍSTICO PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA LA PILCA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TEQUEN CHAVEZ YULISA		
15	LOPEZ NEIRA ANGELICA DEL PILAR	EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VELA BALDERA LESLIE NOEMI		
16	MONTENEGRO EFFIO YANIRA ESMERALDA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TENORIO UGAZ KATTY JHOSELIN		
17	MORENO CARRASCO LADY CAROLINE	CALIDAD DE SERVICIO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN EL HOTEL REY DE ORO - CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SERRATO VALLADOLID ANA PAULA		
18	NEIRA GUEVARA LEONARDO DANNER	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLÍNICAS LAMBAYEQUE SAC- CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	RIMARACHIN RAMIREZ NILVIA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SALDAÑA ROMERO MAURICIO GABRIEL		
20	RIOJAS SUCLUPE RUBEN SMITH	"GESTIÓN DE ALMACENES PARA MEJORAR EL NIVEL DE SERVICIO AL CLIENTE EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA CHEPÉN 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	TENORIO SUAREZ KAREN ROOSELY	CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS SAC, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VARGAS CHAVEZ FLAVIA THAIS		
22	USHIÑAHUA BRIONES SHOJI YASUKO	EL MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN EL POSICIONAMIENTO EN CANKUNAPA RESTAURANTE SAC-2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VILLEGAS OLIVO ZELIDETH DANIELA		

Anexo 6. T1

Figura 26.

Autorización del Autor

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	115 de 118

Pimentel, 05 de enero 2024

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
ESQUEN SECLÉN ALEJANDRO ANDERSON con DNI 74485519
SALAZAR ARCE LEONOR DE JESÚS con DNI 75930954

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021

presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de PROFESIONA 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 Nº 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
ESQUEN SECLÉN ALEJANDRO ANDERSON	74485519	
SALAZAR ARCE LEONOR DE JESÚS	75930954	

Anexo 7. Fotos de aplicación de la encuesta

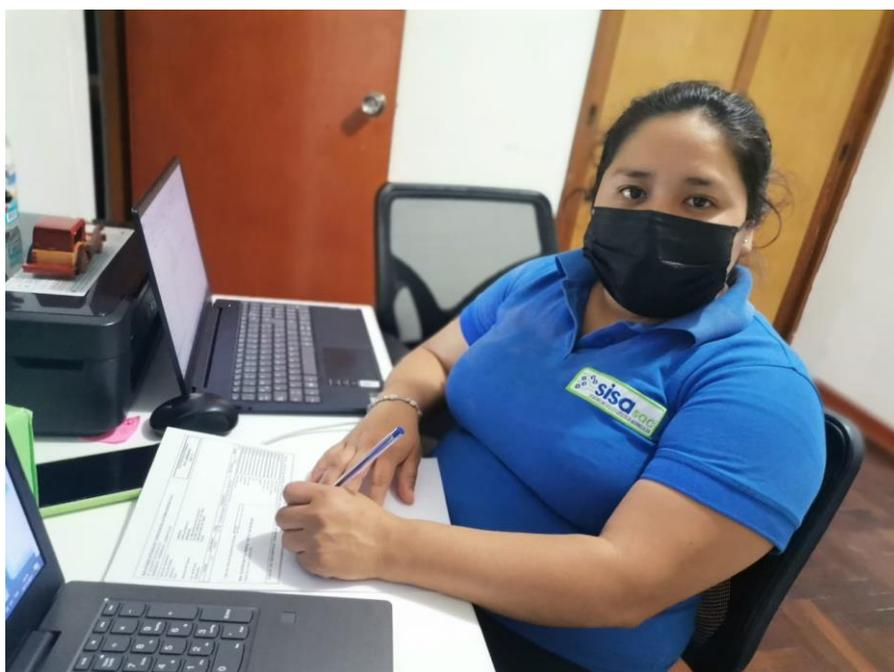
Ilustración 1.

Trabajadores de la Empresa SISA SAC



Ilustración 2.

Encuesta a los trabajadores de la Empresa SISA SAC



Anexo 8. Reporte de Turnitin

Figura 27.

Reporte de Similitud-Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACION CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC-20	Esquèn Seclèn, Alejandro Ander Salazar Arce, Leonor De Jesús
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
14757 Words	79514 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
80 Pages	376.0KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Jun 11, 2024 2:35 PM GMT-5	Jun 11, 2024 2:37 PM GMT-5
● 17% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 15% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 13% Base de datos de trabajos entregados• 3% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	

Anexo 9. Acta de originalidad

Figura 28.

Acta de Originalidad de la Tesis

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera**, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISA SAC- 2021**, elaborado por el estudiante(s) Esquén Seclén Alejandro Anderson y Salazar Arce Leonor de Jesús.

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 índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 11 de junio de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538