

11.0%

Resultados del Análisis de los plagios del 2023-12-26 16:24 UTC

TESIS_FINAL_(Elmer Alfonso Chuquilin Estrada).pdf

Fecha: 2023-12-26 16:11 UTC

* Todas las fuentes 40 | Fuentes de internet 40

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692.67437/Villanueva_BKM-SD.pdf?sequence=1	4.6%	49 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1	1.9%	24 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	repositorio.pucsa.edu.ec/handle/123456789/2877	1.0%	17 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30165/Conislla_LJL.pdf?sequence=1	0.9%	13 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	tesisdeccora100.com/guia-paso-a-paso-para-redactar-objetivos-de-investigacion/	0.9%	13 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000200217	0.8%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	bci.inap.es/alfresco_file/7a5fe03c-4e42-4751-84a0-d236d207274a	0.6%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	virtual.urbe.edu/tesispub/0095948/cap03.pdf	0.6%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/	0.5%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	revistas.upeu.edu.pe/index.php/tri_va/article/view/1417	0.5%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	library.co/article/cuáles-son-los-tipos-de-diseños-no-experimentales.z3d960ee	0.4%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	andina.pe/agencia/noticia-mantener-al-equipo-motivado-mejora-productividad-854746.aspx	0.4%	4 resultados
		 1 documento con coincidencias exactas		
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	miasesorde tesis.com/objetivos-especificos-de-una-investigacion/	0.3%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4366	0.3%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	www.webscolar.com/la-muestras-en-la-investigacion	0.3%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	www.edenred.mx/blog/incentivos-laborales-tipos-como-establecerlos-y-los-10-mejores	0.3%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	www.chimarsalud.com/blog/piramide-de-maslow-de-las-necesidades-basicas-a-la-autorealizacion/	0.3%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]	www.bing.com/ck/a?!&&p=687def90cb5a8ae6JmItdHM9MTcwMzU0ODgwMCZpZ3VpZD0xMDQwNTBhMy1mZjk0LTlxNzAtMjlmMl00MzUwZmU5NDYwZWEmaw5zaWQ9NTI1Nw&ptn=3&ver=2&h	0.3%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	library.co/article/motivación-intrínseca-tipos-de-motivación.q7wx1vz	0.3%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	www2.udel.cl/~gacerta/Dis-Inves/Transaccional.htm	0.3%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	www.academia.edu/38424811/tesis_felicidad_y_satisfacción_laboral_martinez_cabrera_marcos	0.3%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	psicologiyamente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral	0.2%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	www.papershift.com/es/lexico/motivacion-laboral	0.2%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	www.bing.com/ck/a?!&&p=c8aecc097ce55b69JmItdHM9MTcwMzU0ODgwMCZpZ3VpZD0xODAyMzI3NC0wNDIklTZIZTktMwY4NC0yMTg3MDUwZDZmMzQmaW5zaWQ9NTE1MA&ptn=3&ver=2&hsh	0.2%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[25]	blog.cognifit.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[26]	library.co/article/clasificación-de-las-técnicas-e-instrumentos-de-evaluación.y4jrm9y	0.2%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[27]	library.co/article/elaboración-cuestionarios-instrumentos-investigación.zkwm15o1	0.2%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[28]	www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[29]	www.bing.com/ck/a?!&&p=7f685035a4d37b5JmItdHM9MTcwMzU0ODgwMCZpZ3VpZD0xODAyMzI3NC0wNDIklTZIZTktMwY4NC0yMTg3MDUwZDZmMzQmaW5zaWQ9NTE1MA&ptn=3&ver=2&	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[30]	www.questionpro.com/blog/es/investigacion-aplicada/	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[31]	repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6008/T061_43789247_S.pdf?sequence=1	0.1%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[32]	www.crehana.com/blog/upskilling-reskilling/desarrollar-competencias/	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[33]	www.questionpro.com/blog/es/motivacion-de-empleados/	0.1%	3 resultados

<input checked="" type="checkbox"/>	[34]	 www.bing.com/ck/a?!&&p=c504f9dfbb23e44cJmltdHM9MTcwMzU0ODgwMCZpZ3VpZD0xMDQwNTBhMy1mZjk0LTlxNzAtMjlmMi00MzUwZmU5NDYwZWEmW5zaWQ9NTIxMA&ptn=3&ver=2&	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[35]	 es.linkedin.com/pulse/motivaci3n-y-desempe1o-laboral-claves	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[36]	 www.mundopsicologos.com/articulos/piramide-de-maslow-las-5-necesidades-basicas-para-nuestra-autorealizacion	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[37]	 www.euroinova.edu.es/blog/que-son-objetivos-institucionales	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[38]	 business.tutspus.com/es/tutorials/adding-value-to-a-company--cms-31955	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[39]	 www.universohijos.com/autoestima-autoconocimiento-autorealizacion/	0.1%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	 coopsac2017.wixsite.com/coopsac/about	0.0%	1 resultados 1 documento con coincidencias exactas

94 páginas, 13684 palabras

Nivel del plagio: 11.0% seleccionado /

11.0% en total 131 resultados de 42

fuentes, de ellos 42 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía:

Considerar

Texto

Detección de

citas: *Reducir*

PlagLevel

Lista blanca: *--*

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA ESSANT SRL CIUDAD DE CHICLAYO, 2023.**

PRESENTADO POR:

Br. CHUQUILÍN ESTRADA, Elmer Alfonso.

Asesor:

Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor Hugo

Cajamarca – Perú

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA ESSANT SRL CIUDAD DE CHICLAYO, 2023.**

Tesis presentada en cumplimiento de los requerimientos para optar el Título
Profesional de Licenciado de Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

Br. CHUQUILÍN ESTRADA, Elmer Alfonso.

Asesor:

Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor Hugo.

Cajamarca – Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by

Bach. CHUQUILÍN ESTRADA, Elmer Alfonso.

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO FACULTAD
DE CIENCIAS EMPRESASRIALES Y ADMINISTRATIVAS**

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA ESSANT SRL CIUDAD DE CHICLAYO, 2023.**

JURADO EVALUADOR

PRESIDENTE

Dr. Víctor Montenegro Diaz

SECRETARIA/O

Mg. Luis Felipe Velasco Luza

VOCAL

Mg. Anthony Rabanal Soriano

DEDICATORIA

A mis padres:

Elmer Homero Chuquilin Celis y Rosula Estrada Terrones, por ser la razón de mi vida, por su gran amor incondicional y el gran apoyo depositado en mí, por los valores inculcados día a día, por eso y mucho más eh logrado concluir mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado la vida, salud y trabajo para culminar satisfactoriamente con este sueño que ya es una realidad.

A mis padres, por su gran ejemplo de superación inculcaron una formación profesional con ética, también agradezco a mis hermanos por el apoyo incondicional de siempre.

Expreso mi más profundo y sincero agradecimiento a la gerencia de la empresa ESSANT SRL, por haberme dado las facilidades de poder realizar mi trabajo de investigación. Agradezco también A la “Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo” por ser partícipes de mi formación profesional.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
LISTA DE TABLAS.....	11
LISTA DE FIGURAS.....	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Planteamiento del problema de investigación.....	16
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación.....	18
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO.....	20
2..... MARCO TEÓRICO	
.....	21

2.1.	Antecedentes de la investigación	21
2.1.1.	Antecedentes internacionales	21
2.1.2.	Antecedentes nacionales	25
2.1.3.	Antecedentes locales	29
2.2.	Bases Teóricas	32
2.2.1.	Definición de Motivación.....	32
	Teorías de la Motivación laboral.....	33
2.2.2.	Definición de Desempeño laboral	39
	Teorías del desempeño laboral.....	40
2.3.	Definición de términos básicos.....	43
2.4.	Hipótesis de investigación	44
2.4.1.	Hipótesis General	44
2.4.2.	Hipótesis específicas	44
2.5.	Definición operacional de variables.....	44
2.5.1.	Variable independiente: Motivación laboral	44
2.5.2.	Variable dependiente: Desempeño laboral.....	44
2.5.3.	Operacionalización de variables	45
	CAPITULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	6

3.1. Tipo de investigación	6
3.2. Diseño de investigación	7
3.3. Población, muestra y unidad de análisis.....	8
3.3.1. Muestra.....	8
3.3.2. Unidad de análisis	8
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	8
Técnica: Encuesta	8
3.5. Procedimiento de recolección de datos.....	10
3.5.1. Análisis de datos	10
3.6. Validez y Confiabilidad.	11
3.6.1. Confiabilidad del instrumento.....	11
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados	15
4.1.2. Análisis inferencial.....	21
4.1.3. Nivel inferencial	24
4.1.3.1. Prueba de Hipótesis General.....	24
4.2. Discusión	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
CONCLUSIONES.....	33

RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
Apéndice A.....	6
Matriz de consistencia	6
ANEXOS.....	8
_ANEXO A.....	8
_ANEXO B	9
_ANEXO C	10
_ANEXO D	13
_ANEXO E.....	15
_ANEXO F.....	16

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	45
Tabla 2. Alfa de Cronbach	12
Tabla 3. Confiabilidad alfa de Cronbach Motivación laboral	12
Tabla 4. Confiabilidad alfa de Cronbach desempeño laboral.....	13
Tabla 5. Baremos de puntaje de la variable Motivación laboral y sus dimensiones. 15	
Tabla 6. Nivel de Motivación Laboral	15
Tabla 7. Nivel de Motivación intrínseca	16
Tabla 8. Motivación extrínseca	17
Tabla 9. Baremos de puntaje de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones ...	18
Tabla 10. Responsabilidad.....	19
Tabla 11. Productividad.....	19
Tabla 12. Evaluación del desempeño	21
Tabla 13. Prueba de Normalidad para la Variable Desempeño laboral.....	22
Tabla 14. Rango de Correlación de Pearson	24
Tabla 15. Relación significativa entre Motivación laboral y satisfacción laboral	24
Tabla 16. Relación significativa entre Motivación intrínseca y satisfacción laboral ..	26
Tabla 17. Relación significativa entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral.	27

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Teoría de la Jerarquía de necesidades Humanas	34
Figura 2. Teoría de la motivación e Higiene	36
Figura 3. Distribución porcentual del nivel de Motivación laboral.....	15
Figura 4. Dimensión Motivación intrínseca	16
Figura 5. Dimensión Motivación extrínseca.....	17
Figura 6. Dimensión desempeño laboral	18
Figura 7. Responsabilidad.	19
Figura 8. Productividad	20
Figura 9. Evaluación de desempeño	21
Figura 10. Prueba de Normalidad para la Variable Motivación laboral.....	22
Figura 11. Pruebas Paramétricas Motivación laboral	22
Figura 12. Pruebas Paramétricas Desempeño laboral	23

RESUMEN

La presente investigación se realiza con la finalidad determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Es importante el tema porque contribuye a generar un buen ambiente y clima laboral, fomentando la participación, el compañerismo, el mantener un equipo motivado es indispensable para toda empresa. Hay una clara correlación entre el bienestar emocional de los trabajadores y su satisfacción con el trabajo, su productividad y el logro de metas. Hoy, las organizaciones deben ser más humanas y preocuparse por las necesidades de sus colaboradores.

El estudio aplicado en la investigación es de tipo no experimental de corte transversal-descriptivo, se utiliza la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con 18 preguntas para la variable motivación laboral y 15 preguntas para la variable desempeño laboral proporcionalmente divididas según los indicadores de cada variable en escala de Likert.

En los principales resultados se encontró que existe la correlación moderada entre las variables motivación laboral y desempeño. La motivación intrínseca y el desempeño laboral tienen una correlación alta, siendo la de mayor influencia. En cuanto a la motivación extrínseca tiene correlación moderada con respecto al desempeño laboral.

Palabras claves: Motivación laboral, desempeño laboral y productividad.

ABSTRACT

This research is carried out with the purpose of determining the relationship between work motivation and the performance of the workers of the company ESSANT SRL in Chiclayo, 2023.

The topic is important because it contributes to generate a good work environment and climate, encouraging participation, companionship, maintaining a motivated team is essential for any company. There is a clear correlation between the emotional well-being of workers and their satisfaction with their work, their productivity and the achievement of goals. Today, organizations must be more humane and concerned about the needs of their employees.

The study applied in the research is of a non-experimental type of transversal-descriptive cut, using the survey technique and the questionnaire as an instrument, with 18 questions for the work motivation variable and 15 questions for the work performance variable proportionally divided according to the indicators of each variable on a Likert scale.

In the main results it was found that there is a moderate correlation between the variables work motivation and performance. Intrinsic motivation and work performance have a high correlation, being the most influential. Extrinsic motivation has a moderate correlation with respect to work performance.

Keywords: Work motivation, job performance, productivity

CAPÍTULO I.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema de investigación.

En la actualidad las empresas tienen como principal objetivo la productividad y mejorar el desempeño del colaborador; pero son pocas las empresas que dedican tiempo a velar por el bienestar de sus empleados, la mayoría de las organizaciones tiene objetivos que difícilmente coinciden con los de todos sus miembros. Un colaborador feliz y comprometido hará un buen trabajo y transmitirá esa buena vibra a sus clientes, proveedores y demás compañeros, es por ello importante tener en cuenta la motivación (The addec Group, 2023).

Las empresas funcionan a través de sus empleados y su recurso más importante son siempre sus socios comerciales que hacen que las cosas sucedan con trabajo duro, dedicación y entusiasmo. La motivación continua de los socios comerciales es crucial para el motor de crecimiento de cualquier organización. (Lopez, 2021).

Para Sebastián Ausin, country manager de BUK Perú, brindó cinco estrategias para mejorar el desempeño de los trabajadores, en ellos indica que no de los principales es la motivación, la cual permitirá mayor compromiso con la empresa resalta las ganas de trabajar y conseguir objetivos, además, de aumentar el compañerismo y comunicación (Gestion, 2021).

Según un estudio presentado por Apprecio, una firma especializada en firma especializada en atender programas de lealtad para más de 2,500 empresas y cerca de 400,000 usuarios en la región, se descubrió que el 36% de los peruanos experimenta desmotivación laboral (PeruRetail, 2023).

“Mantener un equipo motivado es indispensable para toda empresa. Hay una clara correlación entre el bienestar emocional de los trabajadores y su satisfacción con el trabajo, su productividad y el logro de metas. Hoy, las organizaciones deben ser más humanas y preocuparse por las necesidades de sus colaboradores” (Andina, 2023).

Un equipo de empleados motivados tiene más probabilidades de generar ideas innovadoras que contribuyan al crecimiento y la competitividad de la empresa (Gamarra , 2023).

Dentro de los retos más cotidianos y difíciles que enfrentan los ejecutivos de las organizaciones es lograr que las personas den lo mejor de sí cuando realizan sus labores. El gran cuestionamiento es descifrar lo que motiva a los seres humanos este es un gran misterio desde hace varios siglos atrás. Algunos autores dedicados al tema han estudiado el comportamiento humano, como Aristóteles, Freud o Maslow, nos han ilustrado sobre las causas que originan que las personas hagan lo que hacen (Nohria, 2008).

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

PG: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1: ¿Qué relación existe entre la Motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023?

PE2: ¿Qué relación existe entre la Motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo General.

OG: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Demostrar la relación entre la Motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

OE2. Identificar la relación entre la Motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

1.4. Justificación de la investigación.

La motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa (Plancarte, 2019).

El motivar acertadamente a los empleados se ha convertido en una actividad que logrará que los empleados creen un sentido de pertenencia y la actividad que

realiza cada uno de ellos, arroje resultados positivos a fin de contribuir con éxito en lo que hace la organización (Coromoto, 2017).

CAPÍTULO II.
MARCO TEORICO.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Según los antecedentes de investigación de mayor relación con la investigación se tienen a los siguientes:

2.1.1. Antecedentes internacionales.

En su tesis (Sevilla, 2018), titulada la motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ambato, para optar el grado de magister en la gestión del talento humano.

Su objetivo laboral determinar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño de los Empleados de la Cooperativa de ahorro y crédito indígena SAC. Ltda. En la ciudad de Ambato.

Llego a las siguientes conclusiones: a) Se determinó de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño de los Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” Ltda. en la Ciudad de Ambato, en que la motivación se puede entender a partir de las circunstancias o estados que activan un individuo que tiene comportamientos o que tiene sus objetivos específicos. Se relaciona con la fuerza motriz que lleva a un ser humano a realizar ciertas funciones con un propósito particular. Esta fuerza motriz puede provenir del entorno o puede generarse a través de los procesos espirituales internos del individuo. b) Luego de haber analizado los factores que afectan el desempeño laboral en los Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” Ltda. en la Ciudad de Ambato, los datos

obtenidos de la aplicación de la encuesta al personal, demostraron que escasamente reciben incentivos para que su desempeño sea efectivo, pueden percibir la mayoría que el ser humano no es el elemento fundamental para la empresa, sienten además que no están remunerado de acuerdo a su formación académica y a sus capacidades, esto ha provocado que muchos lleguen a admitir que no pueden resolver por sí mismos una situación con un usuario y tiene que acudir buscar ayuda en sus compañeros o a sus jefes inmediatos para poder solucionarla, lo que sin duda es un reflejo de cómo se encuentra el desempeño en el personal de la cooperativa. c) Se identificaron las estrategias motivacionales que ayudarán a mejorar el desempeño en los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” Ltda. en la Ciudad de Ambato, las mismas que suelen ser muy escasas y no generan la motivación suficiente en el personal, porque la empresa proyecta 76 hacia sus empleados que tiene enfocada su prioridad en otros aspectos, pero no en su elemento humano, de hecho, en muy pocos casos se han promovido becas, bonos o subvenciones para actualizar los conocimientos de sus empleados, quienes pierden excelentes oportunidades de seguir avanzando en su formación académica y en la actualización de sus conocimientos. d) Los resultados obtenidos demuestran que no se ha aplicado un programa de motivación que permita mejorar el desempeño laboral en los Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” Ltda. en la Ciudad de Ambato y con ello mantener un compromiso mutuo de mejoramiento continuo, de modo que el poco entusiasmo sigue existiendo sin que se haya tomado una iniciativa realmente efectiva para solucionarlo, lo que sin lugar a dudas puede

afectar gravemente a la cooperativa con serias repercusiones en distintos aspectos en los que se desarrollan sus actividades.

En su tesis (Cadena , 2019), titulada la motivación laboral y su relación en el desempeño laboral de la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de pichincha, para optar el título de Psicóloga organizacional.

Como objetivo general se tiene analizar la relación entre la motivación laboral en el desempeño de los Empleados de la Cooperativa de ahorro y crédito indígena SAC. Ltda. En la ciudad de Ambato.

Llego a las conclusiones: a) Por medio de la investigación y revisión de los antecedentes teóricos, se determinó que el estado del arte y la práctica de la motivación y el desempeño laboral comparten un enlace mutuo para llegar a los objetivos de la organización, es decir, que los estudios previos señalan que existe una relación de las dos variables lo cual fue útil para el proceso investigativo actual. b) El factor que incidió en la motivación laboral con puntuación baja fue la escala de las necesidades Sociales y de Pertenencia relacionados a esto con la interacción social y el trabajo en equipo con el 68% de los operarios de Envatub S.A. mientras que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización se encuentran en un punto medio. c) Se estableció que la motivación y el desempeño laboral sí existe correlación de las dos variables mediante las necesidades y las competencias establecidas para los operarios de Envatub S.A. a excepción de las necesidades de autoestima.

En su tesis (Vargas, 2022), titulada motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en la empresa General Concept, para optar el grado de licenciado de administración de empresas.

En su objetivo general plantea determinar su incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa General Concept de la Ciudad de la Paz.

En sus conclusiones: a) Al finalizar la investigación se concluye que, luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se ha determinado que no se cuenta con un plan de estrategias de motivación que permita incrementar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa GENERAL CONCEPT. b) Mediante el análisis de la entrevista se obtuvo un grado de motivación bajo con respecto a la dimensión extrínseca, la mayor parte de los trabajadores se sienten descontentos, se denota poca percepción de los empleados acerca del reconocimiento de sus jefes inmediatos, seguido de infraestructura y recursos necesarios. c) Respecto al desempeño de los empleados de la empresa se obtuvo un nivel del desempeño laboral aceptable.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

En su tesis (Velasquez , 2022), titulada relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao, 2022. Para optar el título profesional de licenciado en administración.

En su objetivo general demostrar si existe una relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao, 2022.

Llegando a las siguientes conclusiones: a) El objetivo general de este estudio fue demostrar que existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao, 2021. De acuerdo con el resultado obtenido mediante el chi cuadrado de Pearson, se aprecia que el valor de sig es 0.001; por ello, se acepta la hipótesis general. Además, la correlación de Spearman es 0.424 altamente positiva. Se concluye que los colaboradores de la institución del estado están motivados y esto se aprecia en el desempeño laboral. b) El primer objetivo específico fue describir si existe una relación entre la motivación intrínseca y la responsabilidad de los colaboradores del área de administración en una institución del Estado. Esto se demuestra con el resultado de la investigación obtenido mediante el chi cuadrado de Pearson, se aprecia que el valor de sig es 0.001; por consiguiente, se acepta la primera hipótesis específica. Además, la correlación de Spearman es 0.424 altamente positiva. Se concluye que los colaboradores están motivados intrínsecamente porque se sienten auto realizados con

las actividades que desempeñan, la remuneración y los beneficios son de su agrado, también consideran eficaz su desempeño laboral. Además, se logró observar que se sienten seguros en su lugar de trabajo, debido a la estabilidad laboral y consideran que aportan valor agregado a los procesos que ayudan al cumplimiento de los objetivos y metas. c) El segundo objetivo fue analizar si existe una relación entre la motivación extrínseca y la productividad en los colaboradores del área de administración en una institución del Estado. De acuerdo con el resultado obtenido mediante el chi cuadrado de Pearson, se aprecia que el valor de sig es 0.001; por ello, se acepta la segunda hipótesis específica. Además, la correlación de Spearman es 0.231 altamente positiva. En conclusión, el sueldo que reciben los colaboradores va acorde a los niveles de los puestos laborales de la institución. Los trabajadores reciben incentivos y reconocimientos por el logro de los objetivos institucionales implantados en los primeros meses del año. Asimismo, el colaborador desarrolla sus habilidades mediante los cursos de capacitación necesarios para su productividad laboral. d) El tercer objetivo fue analizar si existe una relación entre la motivación intrínsecamente, lo cual se observa en la evaluación de 360°. Esta evaluación es medida anualmente agrupa diferente punto de vista y proporciona una mejor evaluación, esto de ser aprobado previamente por la alta dirección, ya que estos resultados brindan la oportunidad de ascender a la institución.

En su tesis (Samamé, 2019), titulada relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019, para optar el título de licenciado en administración de empresas.

Como objetivo general tiene evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una compañía de seguros.

Llegando a las siguientes conclusiones: a) La Motivación (intrínseca y extrínseca) se correlaciona de manera positiva y significativamente con el Desempeño laboral. Esto significa que a mayor motivación en el trabajador mayor será su desempeño en la organización, este resultado responde al objetivo general del estudio y verifica la hipótesis general. b) La dimensión de la motivación que prevalece en los trabajadores es la motivación intrínseca. Esto significa que, lo que motiva al trabajador radica en la realización de una actividad tan solo por la inherente satisfacción que le produce realizarla. Respecto a la motivación extrínseca, esta dimensión viene definida por los beneficios económicos que recibe en su empleo y con la satisfacción de sus necesidades básicas. Asimismo, un elemento importante es recibir reconocimiento por haber llegado a la meta trazada. d) Las dimensiones que caracterizan el desempeño laboral son la competencia y le sigue la relación interpersonal. Esto significa que, el trabajador es competente para desempeñar su trabajo y es fundamental para hacer un trabajo eficiente, es decir para obtener los resultados planeados por la empresa. Asimismo, el colaborador percibe que tiene los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que la empresa necesita para lograr sus metas trazadas. También, se destaca en el trabajador el dominio de las habilidades blandas que facilitan que los trabajadores se adapten a los cambios del entorno y que puedan lograr las metas trazadas en la empresa. d) La motivación se correlaciona de manera positiva y significativamente

con el Desempeño laboral, lo cual indica que el colaborador debe estar constantemente motivado para desempeñar bien sus funciones, donde los factores que predominan para el trabajador son: la responsabilidad, los conocimientos, los bonos, el reconocimiento, la supervisión, entre otros. Finalmente, el control de resultados, el clima organizacional y el estrés laboral son aspectos muy influyentes para que el personal esté satisfecho en la organización y, por ende, esto produce un rendimiento laboral eficiente que repercute en los resultados de la empresa. e)

La dimensión de la motivación que tiene mayor incidencia en el desempeño laboral es la motivación intrínseca, en otras palabras, lo que motiva al colaborador radica en la realización de una actividad tan solo por la inherente satisfacción que le produce realizarla. Asimismo, el trabajador percibe que tiene los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que la empresa necesita para lograr sus metas trazadas. También, se destaca en el colaborador el dominio de las habilidades blandas que facilitan que los trabajadores se adapten a los cambios del entorno y que puedan lograr las metas trazadas en la empresa. Finalmente, el personal percibe que no hay un entorno que facilite la innovación e iniciativa, es decir la convivencia en la organización es monótona, donde se les hace difícil o complejo poder expresarse y dar ideas innovadoras para mejorar los procesos.

2.1.3. Antecedentes locales.

En su tesis (Zarate, 2021), en su tesis titulada la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la dirección regional de salud Cajamarca, 2021, para optar el grado de licenciada en administración de empresas.

Como objetivo general: determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2021.

En sus conclusiones: a) La investigación encontró que la motivación es percibida como "regular" por los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca. De igual modo, el desempeño laboral también es calificado como "regular" por los estándares establecido en la metodología de la investigación. b) La investigación encontró que los factores extrínsecos son percibidos como que tiene una influencia "regular" en el desempeño laboral, por los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca. c) La investigación encontró que los factores intrínsecos son percibidos como que tiene una influencia "regular" en el desempeño laboral, por los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca. d) Se elaboró una propuesta de estrategias para mejorar la situación tanto de la motivación como del desempeño laboral en el Área de Recursos Humanos de la

Dirección Regional de Salud de Cajamarca.

En sus tesis (Llontop, 2020), titulada relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes – Jaén, para optar título de licenciado en administración de empresas.

Como objetivo general: Determinar la relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora de abarrotes.

En sus conclusiones: a) La relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, dentro de la empresa Distribuidora de Abarrotes D&R. Cesar S.A.C, es significativa de acuerdo al resultado obtenido en la correlación de Pearson de las variables teniendo un nivel de significancia de 0.01 para la variable motivación, encontrándose en la Tabla N° 18 y el desempeño laboral teniendo un nivel de significancia de 0.05. b) Dentro de los factores motivacionales extrínsecos, intrínsecos y trascendentes en el desempeño laboral, el factor motivacional que destaca en la empresa Distribuidora de Abarrotes D&R. Cesar S.A.C., es la motivación extrínseca teniendo en cuenta que el 59%, de las personas encuestadas siempre prefieren las compensaciones, incentivos, premios e ingresos. Por lo tanto, dicho factor motivacional en algunos casos puede llegar a perjudicar a dicha empresa dado que el talento humano de la organización siempre estará en busca de beneficios para ellos mismos, encontrándose en el anexo de la figura N° 01 (Dimensión de la motivación extrínseca). c) La evaluación del desempeño laboral, que es aplicado en los colaboradores de la empresa Distribuidora de abarrotes D&R Cesar. S.A.C, se constató que es mediante la dimensión de la condición física, con un porcentaje de 23.15%, equivalente a un promedio de 4.22, por ello se concluye que los colaboradores de dicha organización consideran necesario que la empresa

cuenta con una buena iluminación, ventilación, limpieza, contar con uniformes adecuados además de útiles adecuados para su labor y movilidad, puesto que ayudara que tengan un buen rendimiento dentro de la organización y lleguen hacer más eficientes con el trabajo asignado. (Ver en el anexo Figura N° 12 y Tabla N° 17). d) La variable que más predomina dentro de la empresa Distribuidora de abarrotes D&R. Cesar S.A.C, es el desempeño laboral con un promedio de 18.25% (encontrándose en la tabla N° 17), por ello se concluye que para la organización es lo primordial el desempeño de los colaboradores que laboran dentro de la organización, dado que es un proceso para comprobar el logro de las actividades y objetivos laborales, además también se puede apreciar que la motivación laboral es la variable de menos porcentaje con un 11.80% , por lo tanto se concluye que la empresa pone en segundo lugar la motivación de los colaboradores y esto puede traer como consecuencia dado que la motivación reside en el desempeño laboral ya que ayuda a medir las aptitudes de los colaboradores para que cumplan los objetivos de la organización.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Definición de Motivación.

Para (Chiavenato, 2000), la motivación se relaciona con la conducta humana, y su relación está basada en el comportamiento causado por los factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo (Coromoto, 2017).

La motivación laboral se entiende como el deseo de realizar esfuerzos significativos para alcanzar los objetivos organizacionales, siempre que se satisfagan determinadas necesidades personales (Robbins, 2004).

Importancia de la motivación

La motivación laboral es uno de los factores más importantes en el éxito organizacional porque afecta directamente el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados (Narvaez, 2021)

La motivación laboral contribuye a la creación de un ambiente y clima de trabajo positivos, fomenta la participación, el compañerismo y cultura organizacional armoniosa, y contribuyendo al logro de objetivos globales (Narvaez, 2021).

Ya sea desde una perspectiva de investigación u organizacional, la motivación laboral es un proceso muy importante. Se considera el micro proceso más estudiado en psicología del trabajo (Peña, 2015).

Teorías de la Motivación laboral

Teoría de la Jerarquía de Maslow.

Maslow propuso una jerarquía de necesidades y factores motivadores humanos. Esta jerarquía se configura identificando cinco categorías de requisitos jerárquicos dispuestos en orden ascendente (Maslow, 1954).

Son las siguientes:

1. Necesidades fisiológicas: existen para nuestra supervivencia y son parte de los conceptos básicos del ser humano, como respirar, comer, dormir y tener relaciones sexuales (Maslow, 1954)

2. Necesidades de seguridad: El siguiente paso sería satisfacer las necesidades que nos hagan sentir seguros o nos den cierta estabilidad y orden en nuestra vida. Por ejemplo, tienes un trabajo o recursos económicos, salud y protección contra accidentes, lesiones o enfermedades, o por ejemplo un hogar donde te sientes seguro (Peña, 2015).

3. Necesidades de relación social: Son aquellas que están vinculadas con la vida comunitaria, o sea, que tienen que ver con la relación entre el individuo y el grupo humano al cual pertenece (Navarro, 2019).

4. Necesidades de Reconocimiento. Son aquellas que hacen que nuestra autoestima aumente, aportan seguridad en nosotros mismos. El reconocimiento, el respeto, la confianza o el éxito son algunas de ellas.

5. Necesidades de autorrealización. Esta necesidad hace referencia a que las personas requieren intentar alcanzar su máximo como seres humanos (Ehimarsalud, 2017).

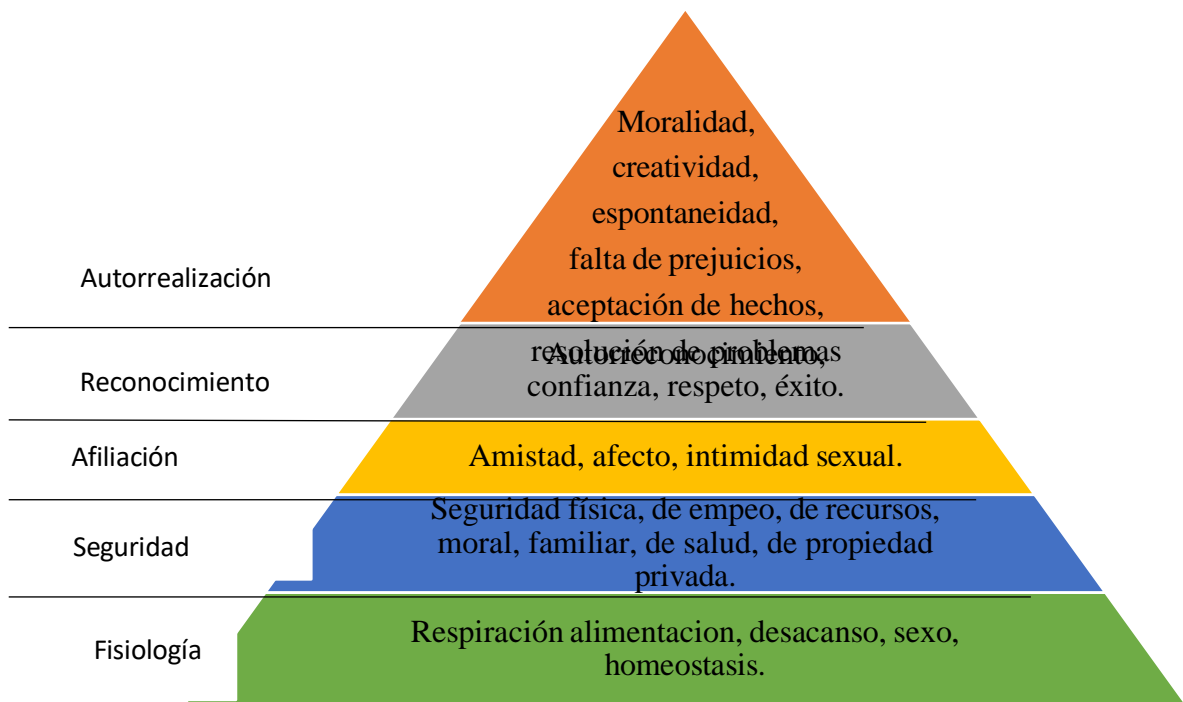


Figura 1. Teoría de la Jerarquía de necesidades Humanas

Fuente: Maslow (1943), Jerarquía de necesidades humanas.

La teoría de jerarquía de las necesidad de Maslow se relaciona con las dimensión de la motivación intrínseca y la responsabilidad laboral de la primera hipótesis específicas debido a que establece una relación entre la autorrealización, la comunicación y la autoestima con las necesidades laborales que debe estar cubiertas para alcanzar los objetivos y metas (Velasquez , 2022).

Teoría biofactorial de Frederick Herzberg.

Frederick Herzberg explicó el comportamiento humano en el entorno laboral con teorías de motivación e higiene y determinó que los factores que provocan la insatisfacción de los empleados y los factores que provocan la satisfacción son de naturaleza completamente diferente. (McGraw, 2006).

Los factores que crean satisfacción se denominan motivadores, mientras que los factores que impiden la satisfacción se denominan desmotivadores. Los factores motivadores están relacionados con el contenido de trabajo en sí mismo como la responsabilidad o el reconocimiento, entre otros. Los factores higiénicos se relacionan con el contexto laboral, de los que se puede citar: el clima laboral, el salario o las relaciones con los compañeros (Peña, 2015).

Esta teoría de los factores de Herzberg se relaciona con las variables motivación y desempeño laboral de la hipótesis general debido a que establece una relación directa entre ellas (Velasquez , 2022).

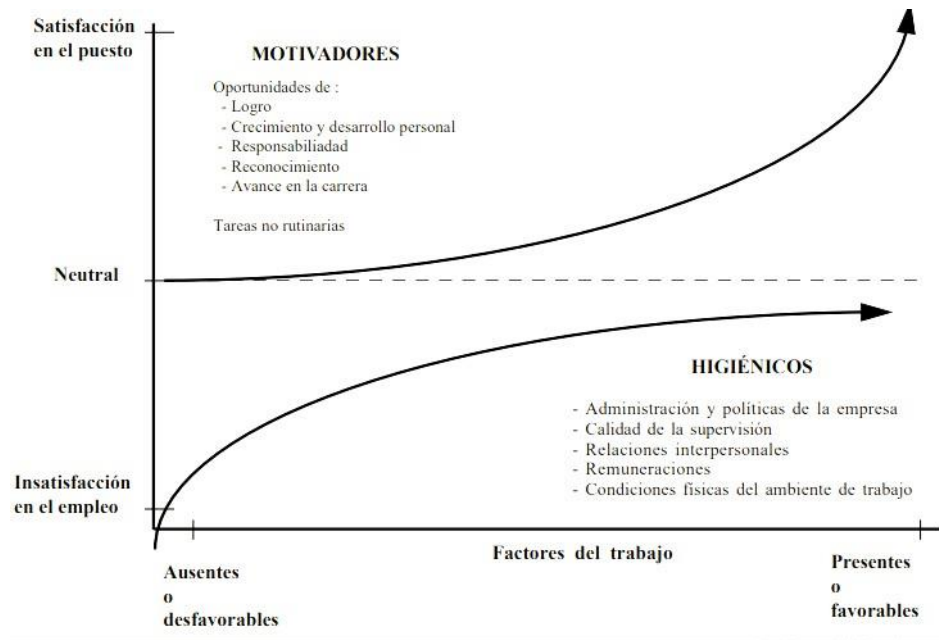


Figura 2. Teoría de la motivación e Higiene

Fuente Manso (2002) El legado de Frederick Irving Herzberg.

Teoría de David McClelland.

“La motivación tiene que ver con el porqué de la conducta, en contraste con el qué y el cómo de la conducta” (McClelland, 1989).

Conocidas como las tres necesidades, su enfoque principal es satisfacer estas necesidades (pertenencia, logro y poder), más o menos dependiendo del individuo. De esta forma, intentaremos crear fuentes de motivación para que las personas puedan alcanzar los objetivos marcados (Velez, 2007).

Necesidad de logro: En tareas relacionadas con la evaluación del desempeño. Las personas con una gran necesidad de logro tienden a hacer las cosas y a sentirse satisfechas con las tareas de las que se les asigna la responsabilidad (McClelland, 1974).

Necesidad de Poder: Se refiere a la necesidad de intentar controlar las acciones de otros a su gusto (Robbins, 2004).

Necesidad de afiliación: hace referencia a la búsqueda de interés y reflexiones comunes, la calidad de sus relaciones con los demás y los vínculos personales de amistad y cooperación. Trabajan mejor cuando reciben retroalimentación positiva (Peña, 2015)

La teoría de David McClelland se relaciona con las dimensiones motivación intrínseca y evaluación del desempeño de la tercera hipótesis específica debido a que establece una relación entre la autorrealización, la comunicación y la autoestima con la evaluación de desempeño (McClelland, Informe sobre el perfil de motivación , 1974).

Dimensiones de la motivación laboral según (Chiavenato, 2000).

Motivación intrínseca

Es aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal (Chiavenato, 2000).

Autorrealización: Es un medio para encontrar satisfacción dentro de ti mismo. La motivación intrínseca puede ser la curiosidad o asumir nuevos desafíos (Robbins, 2004).

Comunicación: consiste en el proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización compleja. Dicho proceso puede ser interno, es decir, basado en relaciones dentro de la organización, o externo (por ejemplo, entre organizaciones) (Ramos, 2017).

Autoestima: es una valoración, opinión o juicio positivo o negativo que una persona expresa sobre sí misma en base a sus pensamientos, sentimientos y vivencias (Gonzales & López, 2001).

Motivación extrínseca

Se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc. (Chiavenato, 2000)

“Son estímulos, recompensas o compensación que necesitan los trabajadores para realizar una determinada tarea” (Varela, 2006).

Para (Skinner, 1954) la motivación extrínseca, también se puede definir como el “compromiso con una actividad, pero, con el propósito de obtener un resultado que sea separable de la actividad en sí misma”. (p. 86-97).

Sueldos e incentivos: Es el sueldo que la empresa otorga a los empleados en función de diversos indicadores (Varela, 2006).

Reconocimiento: Esta es una táctica que se utiliza para expresar agradecimiento, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento corporativo deseado (Chiavenato, 2000).

Capacitaciones: Es un método utilizado por las empresas para que sus empleados adquieran nuevos conocimientos, ya sea en el campo en el que trabajan habitualmente o en otros campos, porque se cree que tienen las herramientas para avanzar en estos conocimientos (Cano, 2007).

2.2.2. Definición de Desempeño laboral

El desempeño laboral es un sistema integrado que permite la ejecución de las actividades de manera efectiva, direccionado hacia el éxito de la empresa por medio de actividades que ejercen valor para la organización (Ruiz, 2007).

(Chiavenato, 2001), afirma que el desempeño laboral es cuan “eficaz es el personal de una empresa, lo cual es muy importante y vital, de manera que el individuo funciona con una gran labor y satisfacción laboral” (p.54).

El desempeño laboral es un elemento esencial para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que se le debe prestar especial atención en la gestión de recursos humanos. La evaluación del desempeño debería traer beneficios a la organización y a las personas al mejorar la satisfacción de los empleados para garantizar el logro de los objetivos organizacionales (Mamani & Cáceres, 2019).

Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral es uno de los componentes más importantes del liderazgo moderno y la gestión empresarial. Permiten establecer nuevas metas para la empresa (Ofisis, 2023).

Este es un factor importante a considerar al realizar futuras promociones, ascensos, responsabilidades adicionales o acciones correctivas mejoradas. Por lo tanto, la mayoría de los empleadores monitorean y rastrean constantemente el desempeño laboral (Cadena , 2019).

Medir el desempeño laboral sirve para detectar si existe algo que esté afectando al rendimiento del empleado y que no tiene que ver con la empresa (Perez, 2019).

El desempeño laboral permite crear un plan de carrera: estrechamente relacionado con todos los puntos anteriores, ya que la evaluación crea una idea en el empleado sobre su trayectoria en la organización; Se analiza su comportamiento para continuar con su crecimiento interior y poder desarrollar sus talentos hasta su pleno desarrollo. Alcanzar la realización profesional (Fantino, 2023).

Teorías del desempeño laboral.

Teorías de la Equidad de Adamas

Propuesta por el psicólogo John Stacy Adams, se basa en el concepto de equidad y justicia en el entorno laboral. Pueden hacerlo a través de diferentes estrategias como ajustar su esfuerzo a las recompensas adicionales o cambiar su percepción de la situación para encontrar una justificación de la inequidad (Carrasco & Visa, 2023).

La teoría de la equidad presupone la existencia de tres situaciones claramente diferenciadas. Dos de inequidad o injusticia relativa y una de equidad o equilibrio (Tamayo, 2020).

Se basa en que los empleados comparen sus esfuerzos y recompensas con los de los demás. Si creen que la relación es justa, estarán más satisfechos y serán más positivos. Esta teoría enfatiza la importancia de la justicia percibida en la gestión de los recursos y recompensas laborales (Llontop, 2020).

Teoría de la fijación de metas Edwin Locke

Es un enfoque ampliamente reconocido en ámbito de la psicología laboral y la gestión de los recursos humanos. Esta teoría sostiene en establecer metas específicas, orientadas hacia el logro y tiende a esforzar al personal para alcanzarlas. Establece metas desafiantes pero alcanzables se sienten estimulados y comprometidos con el logro de objetivos significativos (Carrasco & Visa, 2023).

La teoría del establecimiento de metas u objetivos supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas (Rodríguez, 2014).

En el marco psicológico muestra que establecer objetivos claros y específicos puede mejorar significativamente la motivación, el rendimiento y la productividad de un individuo. Su participación incrementa la calidad y la cantidad del rendimiento (Robbins, 2004).

Desempeño por competencias. Evaluación 360° (Alles, 2002).

Según (Alles, 2002), se basa en un análisis en el que la retroalimentación resulta fundamental, pues los resultados se obtienen del feedback que da su entorno profesional: jefes directos, subordinados, clientes internos y externos, y compañeros.

Mide el desempeño de los empleados tanto cualitativa como cuantitativamente. Por lo tanto, contiene preguntas sobre comportamiento numérico y medible, así como otras preguntas relacionadas con la perspectiva (Alles, 2002)

Teoría del desempeño laboral según Campbell

Es considerado uno de los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, tiene por finalidad contar con los componentes principales para medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos (Campbell, 1990).

Es uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, el cual tiene por finalidad contar con los componentes principales para determinar el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones, ya que se enfoca en el comportamiento de los trabajadores y como esta toma el control de los resultados (Bautista & Cienfuegos, 2020).

Dimensiones del desempeño laborales según (Campbell, 1990)

Responsabilidad

Responsabilidad laboral

Son todas las actividades que el empleador espera de los empleados durante la jornada laboral, es decir para lo que fueron contratados; estas actividades deben definirse como parte del análisis del puesto (Carrasco & Visa, 2023). Es cuando el empleado actúa con honestidad y eficiencia en todas las tareas.

Objetivos y metas: se entiende como una forma de crecimiento personal para mejorar tu situación actual, como un hito que esperas alcanzar en tu profesión, o como un punto y aparte en tu carrera (Krumina, 2022).

Productividad

Percepción de la productividad: Es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Mejora de habilidades: Son aquellas innatas a la propia persona, que no tienen que ver con su conocimiento técnico sino con su carácter y que, por lo tanto, diferencia a un trabajador de otro que, a priori, están igual de preparados técnicamente para un puesto (Chiavenato, 2011).

Evaluación constante: Consiste en una evaluación del desempeño constante en el tiempo y reiterada (Mamani & Cáceres, 2019).

Evaluación 360°: según (Alles, 2002) Es un esquema en la cual el colaborador es analizado por todo el entorno: jefes, jefes directos, compañeros, subordinados, proveedores o clientes.

2.3. Definición de términos básicos

Motivación: conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

Desempeño laboral: conjunto acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

Incentivo: retribuciones o beneficios tras alcanzar algo en el ámbito laboral.

Evaluación de desempeño: sistema que mide de forma objetiva e integral la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis General

H.G. Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

HE. 1. Existe relación significativa entre la Motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

HE.2. Existe relación significativa entre la Motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

2.5. Definición operacional de variables

2.5.1. Variable independiente: Motivación laboral.

2.5.2. Variable dependiente: Desempeño laboral.

2.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Intrumento de medición
Independiente: Motivación laboral	La motivación laboral se entiende como el deseo de realizar esfuerzos significativos para alcanzar los objetivos organizacionales, siempre que se satisfagan determinadas necesidades personales (Robbins, 2004).	Motivación intrínseca	Autorrealización	Se siente autorrealizado con las actividades que realiza Es capaz de planificar, calcular y actuar con claridad para lograr los sus objetivos organizacionales. Aspira ascender de puesto de trabajo
			Comunicación	La comunicación cumple una función estratégica en la organización La organización promueve una buena comunicación interna y externa Considera usted eficaz la comunicación con su jefe inmediato Se siente seguro en su puesto de trabajo
Dependiente: Desempeño laboral	El desempeño laboral es un elemento esencial para el funcionamiento de cualquier organización, por lo	Motivación extrínseca	Autoestima	Considera que su trabajo tiene valor dentro de la organización. Se siente usted respetado por su jefe inmediato compañeros. Es sueldo que recibe acorde de sus conocimientos y labores.
			Sueldos Incentivos	Recibe incentivos por un buen trabajo Durante este año ha recibido algún incentivo, aumento de sueldo o bonificación por su buena labor.
			Reconocimiento	Recibe reconocimiento por sus logros laborales Su jefe le reconoce por su buen trabajo Durante este año ha recibido algún reconocimiento por parte de la organización.
			Capacitaciones	Cuenta con la capacidad de desarrollar las actividades en su área. Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para su desarrollo laboral En este último mes ha tenido alguna capacitación con respecto a sus funciones principales.
			Responsabilidad laboral	Cumple con el horario establecido por la organización Su responsabilidades laborales son de alto grado Al finalizar su jornada termina con todos su deberes.
			Objetivos y metas	Cumple con las actividades planificadas para lograr sus metas. Planifica detalladamente su trabajo antes de empezar. Conoce usted los objetivos y metas de su área.

que se le debe prestar especial atención en la gestión de recursos humanos necesidades personales (Robbins, 2004).	Productividad	Percepción sobre la productividad	Considera eficaz su desempeño laboral Tiene conocimiento de cómo va su desempeño laboral Al finalizar el día, llega a cumplir su trabajo asignado. Desarrolla habilidades de manera continua
	Evaluación de desempeño	Mejora de habilidades	Considera que cuenta con la habilidad de desarrollar ideas para la mejora de la oportunidades en la organización El puesto actual le reta diariamente a mejorar sus habilidades La evaluación de desempeño es constante
		Evaluación constante Evaluación 360°	Es usted evaluado trimestralmente En alguna ocasión han evaluado su desempeño sus jefes, jefes inmediatos, compañeros, proveedores o clientes.

Nota Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III.
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Según los propósitos de la investigación ésta es de tipo aplicada, debido a que se enfoca resolver problemas específicos que afectan a las personas y a la sociedad, en este caso relacionado con los supervisores y desempeño laboral de los empleados de las empresas.

Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación que se utiliza en el presente trabajo es de tipo descriptivo correlacional, porque estudia la realidad en un momento dado. Permitirá medir y recoger información conjunta en los diferentes contextos a estudiar, poniendo de manifiesto sus peculiaridades y las relaciones de asociación entre ellas sin la manipulación de las mismas.

Mejía (2017) “La investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que los investigadores miden dos variables y establecen una relación estadística entre las mismas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones relevantes.

3.3. Diseño de investigación

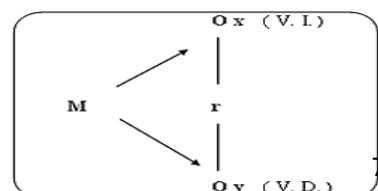
Según el problema de investigación planteado y la comprobación de la relación de la variable propuesta en la hipótesis, el presente estudio de investigación presenta un diseño descriptivo transversal no experimental; porque no se manipulan variables y el investigador no interviene en el estudio directa o indirectamente, es transversal porque se realiza en un punto determinado del estudio y abarca a todo el grupo de estudio.

Según Hernández, Fernández & Baptista,(2010) la investigación no experimental, consiste en estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Según Hernández, Fernández & Baptista (1998) los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores. Pero siempre, la recolección de datos, es en un momento único. Y mencionan que estos se pueden dividir a su vez en: Descriptivos y Correlacionales Casuales.

Formulación:

M: Muestra de investigación



Ox: Variable Independiente: Motivación laboral.

Oy: Variable Dependiente: Desempeño laboral.

3.4. Población, muestra y unidad de análisis

La investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023

Tal es así que, al es así que, para la población de 17 colaboradores empresa ESSANT SRL en Chiclayo

3.4.1. Muestra

Para efectos de esta investigación han sido seleccionado según muestreo por conveniencia siendo estos todos los colaboradores de la organización.

3.4.2. Unidad de análisis

Empresa ESSANT SRL-Chiclayo: 17 colaboradores.

3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Encuesta

Para el autor (Levin & Balderas, 2004), “es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas.

Proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos''

Para la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta para obtener datos concretos de interés interrogativo; en esta investigación se tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Instrumento Cuestionario

Para (Garcia, 2004), es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico, como psicológico expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible, siguen un patrón uniforme, que permite obtener y catalogar respuestas, lo que favorece su contabilidad y comprobación de los resultados, circunstancias.

Para este trabajo se aplicará un cuestionario estructurado con una serie de preguntas redactadas con coherencia, organizadas secuencialmente y estructuradas de acuerdo con las dimensiones planteadas y una determinada planificación, con el fin de que las respuestas nos puedan ofrecer toda la información, adecuada para nuestra investigación. Para la encuesta a presentar se toma en cuenta el cuestionario detallado en el (Anexo C y D) que fue empleado en la tesis titulada-. Relación de la

motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede callao-2021, de dicho cuestionario se recopiló y mejoró las preguntas para elaborar el cuestionario que se aplicará en el estudio, ver detalle en el (Anexo A y B). El instrumento fue sometido a juicio de expertos para validar su contenido.

Para ello se utilizará la escala de Likert, dicha escala, tiene cinco alternativas, de tal manera facilite la interpretación de resultados con exactitud y fiabilidad al investigar.

Encuesta descriptiva:

Para este trabajo se aplicará una encuesta descriptiva con una serie de preguntas, redactadas coherentemente, constituidas secuencialmente y organizadas de acuerdo a las variables planteadas, con el fin de obtener respuestas que nos ayuden en nuestra investigación.

La encuesta en mención será aplicada a cada uno de los representantes, objeto de la investigación.

3.6. Procedimiento de recolección de datos

3.6.1. Análisis de datos

En la investigación los datos se analizaron y procesaron con el software SPSS Static 23, para los resultados se construyeron cuadros y gráficos estadísticos para su presentación e interpretación.

Al aplicar el cuestionario que consta de 18 para la variable Motivación laboral y 15 preguntas para la variable Desempeño laboral. La descripción de los gráficos se realizó para cada valor de las variables con los valores equivalentes a la frecuencia absoluta y porcentual; se utilizará medidas de tendencia central y medidas de viabilidad, asimetría y curtosis de los datos para comparar la dispersión de cada variable con el valor central y la prueba de correlación de Pearson.

La participación de los trabajadores será voluntaria, a los asistentes se les informa que es una encuesta completamente anónima, por lo que se entrega de manera separada los formatos de consentimiento informado y encuestas. Luego de completar la encuesta, los encuestados entregan la encuesta al investigador, quien verifica que se encuentre completa.

3.6. Validez y Confiabilidad.

3.6.1. Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad del instrumento permite determinar si la información se está midiendo con precisión, es importante a la hora de realizar o criticar una investigación de ella depende el nivel de certeza de los resultados, conclusiones y recomendación del estudio. Para verificar la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, es una de las pruebas más utilizadas para determinar la consistencia interna de un instrumento, en ella se determina la media de todas las correlaciona

combinadas. Los resultados del alfa de Cronbach son números de 0 y 1; una fiabilidad aceptable es aquella que es igual o superior 0.7.

Coefficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 2. Alfa de Cronbach

Escala	Intervalo
No es confiable	0
Baja confiabilidad	0,01 a 0,49
Moderada confiabilidad	0,5 a 0,70
Fuerte confiabilidad	0,71 a 0,89
Muy fuerte confiabilidad	0,9 a 1

Nota Fuente: J. L. Cronbach

Confiabilidad de Motivación Laboral.

Se recogió la información en una muestra piloto de 17 trabajadores de diferentes áreas de la empresa ESSANT SRL ciudad de Chiclayo. Los datos fueron ingresados al programa estadístico SPSS versión 23, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3. Confiabilidad alfa de Cronbach Motivación laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.66	.765	15

Nota Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS.

Confiabilidad de desempeño Laboral.

Se recogió la información en una muestra piloto de 17 trabajadores de diferentes áreas de la empresa ESSANT SRL ciudad de Chiclayo. Los datos fueron ingresados al programa estadístico SPSS versión 23, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4. Confiabilidad alfa de Cronbach desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.872	.887	15

Nota Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS.

En la tabla 2 y 3 se muestran los resultados de la prueba de confiabilidad de los instrumentos, en la cual se obtiene un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.66 para el cuestionario de Motivación laboral y de 0.87 para el cuestionario desempeño laboral. Con lo cual se puede indicar que los instrumentos de investigación cuentan con un nivel de fuerte confiabilidad y estos son válidos para su uso.

CAPÍTULO IV.
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 5. Baremos de puntaje de la variable Motivación laboral y sus dimensiones.

Nivel	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca
Bajo	27-33	20-26
Medio	34-42	27-37
Alto	43-44	38-44

Nota Fuente: Elaboración propia a partir de datos registrados en el SPSS

Tabla 6. Nivel de Motivación Laboral

Motivación Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje %
Nivel Bajo	5	29.4
Nivel Medio	6	35.3
Nivel Alto	6	35.3
Total	17	100.0

Nota Fuente: Elaboración propia a partir de datos registrados en el SPSS

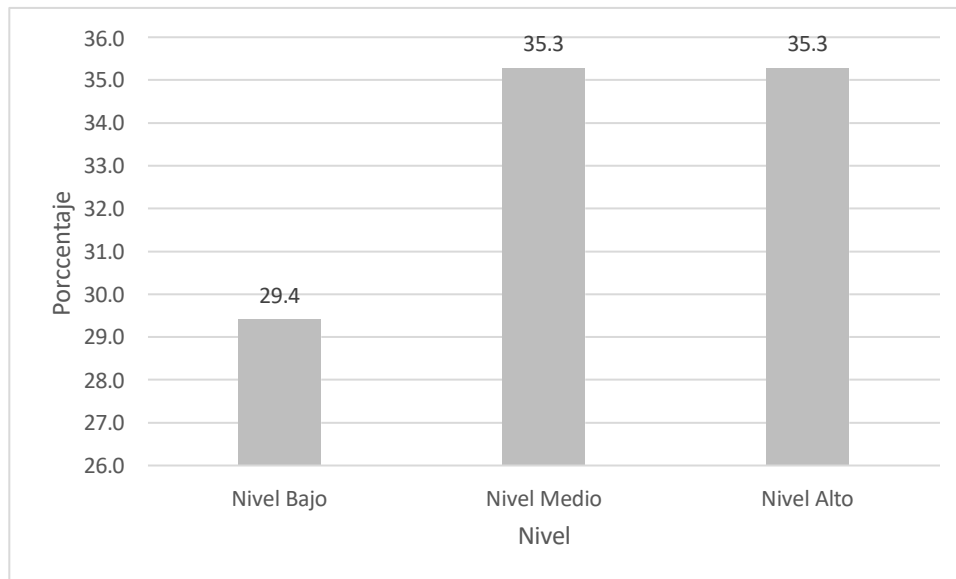


Figura 3. Distribución porcentual del nivel de Motivación laboral

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos nos permiten observar que el personal se encuentra en nivel medio y alto de motivación laboral esto indicaría que la percepción en cuanto a esta variable es idónea a favor de la buena comunicación, autorrealización, autoestima, reconocimientos, que se les está ofreciendo a los colaboradores.

Motivación Intrínseca.

Tabla 7. Nivel de Motivación intrínseca.

Motivación intrínseca		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Nivel Bajo	3	17.6
Nivel Medio	7	41.2
Nivel Alto	7	41.2
Total	17	100.0

Nota Fuente: Elaboración propia

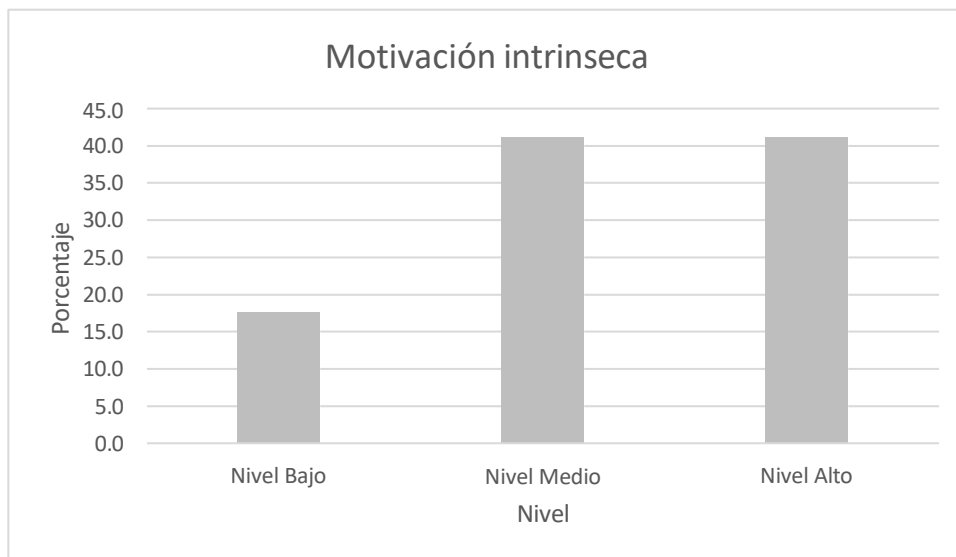


Figura 4. Dimensión Motivación intrínseca

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos nos permiten observar que el personal se encuentra en nivel medio y alto de motivación intrínseca. Esto indicaría que el personal se considera autorrealizado, con buena autoestima y con buena comunicación.

Motivación extrínseca

Tabla 8. Motivación extrínseca

MOTIVACION EXTRINSECA		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Nivel Bajo	5	29.4
Nivel Medio	6	35.3
Nivel Alto	6	35.3
Total	17	100.0

Nota Fuente: Elaboración propia

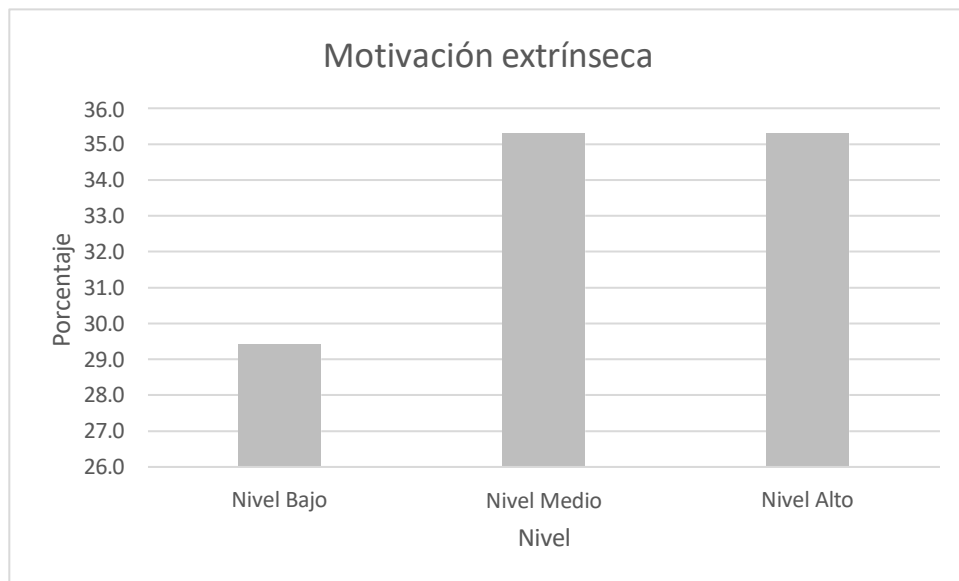


Figura 5. Dimensión Motivación extrínseca

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos nos permiten observar que el personal se encuentra en nivel medio y alto de motivación extrínseca. Esto indicaría que el personal se considera que si tienen un buen sueldo e incentivos, tienen reconocimiento por la organización y les brindan las capacitaciones necesarias para su desarrollo.

Tabla 9. Baremos de puntaje de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones.

Desempeño Laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje%
Nivel Bajo	2	11.8
Nivel Medio	7	41.2
Nivel Alto	8	47.1
Total	17	100.0

Nota fuente: Elaboración propia a partir de datos registrados en el SPSS

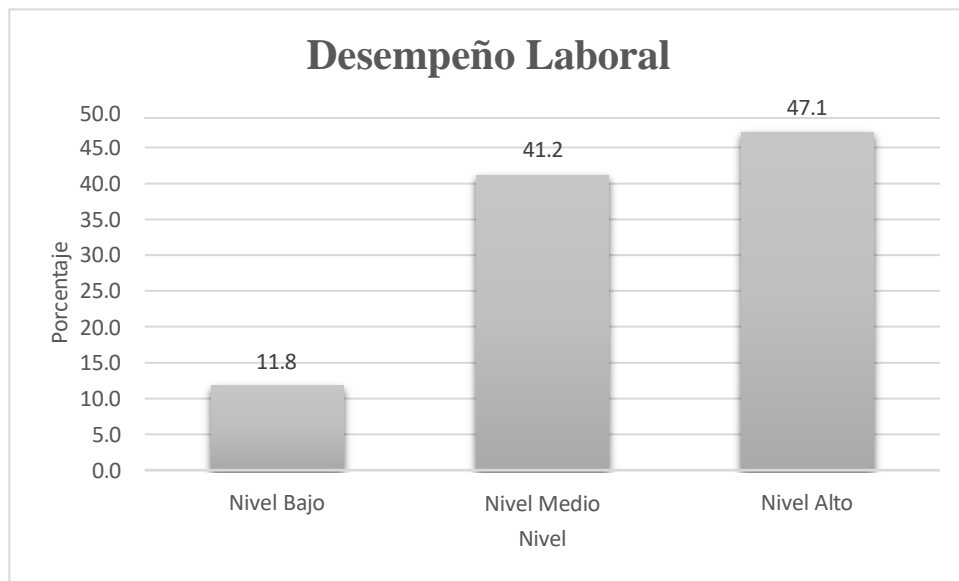


Figura 6. Dimensión desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Los resultados encontrados para la variable desempeño laboral indican que el personal considera encontrarse en nivel medio y alto.

Responsabilidad

Tabla 10. Responsabilidad

Responsabilidad		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	29.4
Nivel Medio	2	11.8
Nivel Alto	10	58.8
Total	17	100.0

Nota fuente: Elaboración propia a partir de datos registrados en el SPSS

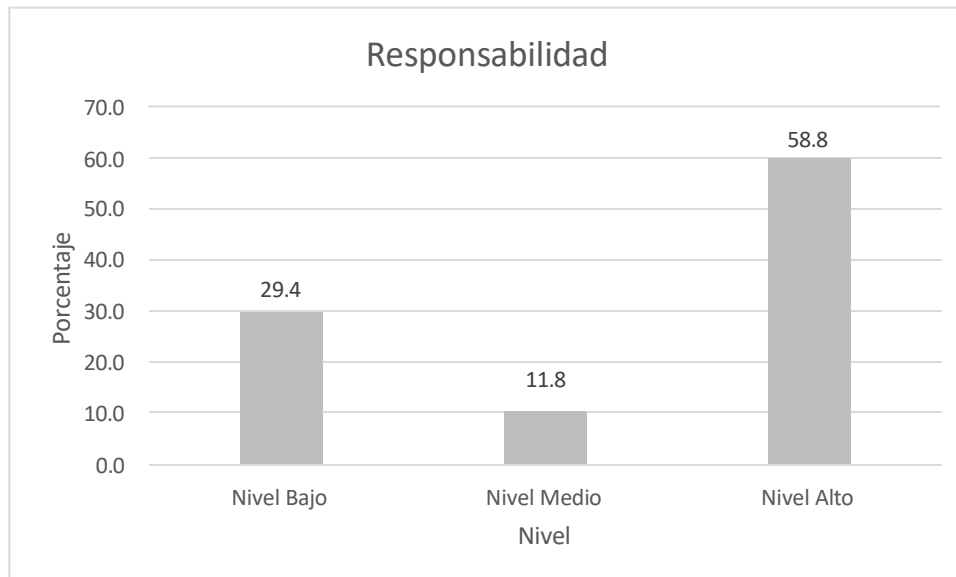


Figura 7. Responsabilidad.

Fuente: Elaboración propia

En los resultados encontrados para el personal considera la responsabilidad en nivel alto, esto indicaría que los colaboradores cumplen con sus deberes, con el horario y responsabilidades del cargo.

Productividad

Tabla 11. Productividad

Productividad		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	11	64.7
Nivel Medio	5	29.4
Nivel Alto	1	5.9
Total	17	100.0

Nota fuente: Elaboración propia a partir de datos registrados en el SPSS

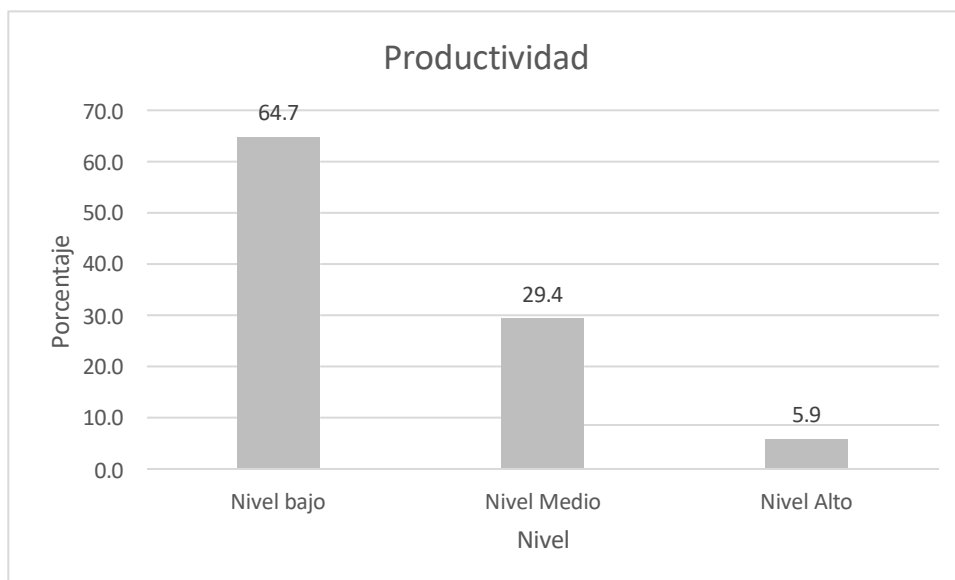


Figura 8. Productividad

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión productividad se encuentran a nivel bajo y medio, eso indicaría que el personal no está terminando su labor diaria completamente, la empresa no está realizando desarrollo de habilidades, una gran parte de los entrevistados está considerando que la organización no promueve a la creatividad para la mejora de habilidades, no hay retos diariamente para la mejora de estas.

Evaluación del desempeño

Tabla 12. Evaluación del desempeño

Evaluación del desempeño		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	1	5.9
Nivel Alto	16	94.1
Total	17	100.0

Nota fuente: Elaboración propia a partir de datos registrados en el SPSS

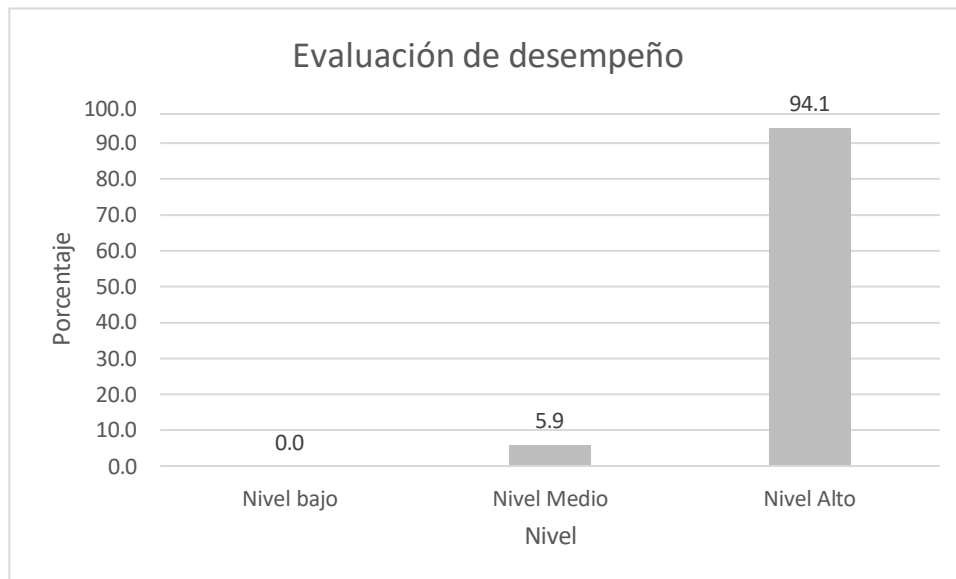


Figura 9. Evaluación de desempeño

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión de evaluación de desempeño, están en nivel alto desde la percepción del colaborador, esto indicaría que se está evaluando trimestralmente, y es constante y han tenido la experiencia de supervisión inmediata de sus labores.

4.1.2. Análisis inferencial.

Para comprobar la hipótesis, es necesario revisar la distribución de la normalidad de los datos estadísticos e identificar la prueba a utilizar para la demostrar la

hipótesis. En la presente investigación se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la cual solo es utilizada cuando los datos de las muestras son menores a 50 ($p > 50$), es así que se realizó la aplicación en este estudio, siendo los datos 17 en la muestra.

Figura 10. Prueba de Normalidad para la Variable Motivación laboral

Pruebas de normalidad			
Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	.946	17	.398

Nota fuente: Elaboración propia a partir de datos registrados en el SPSS

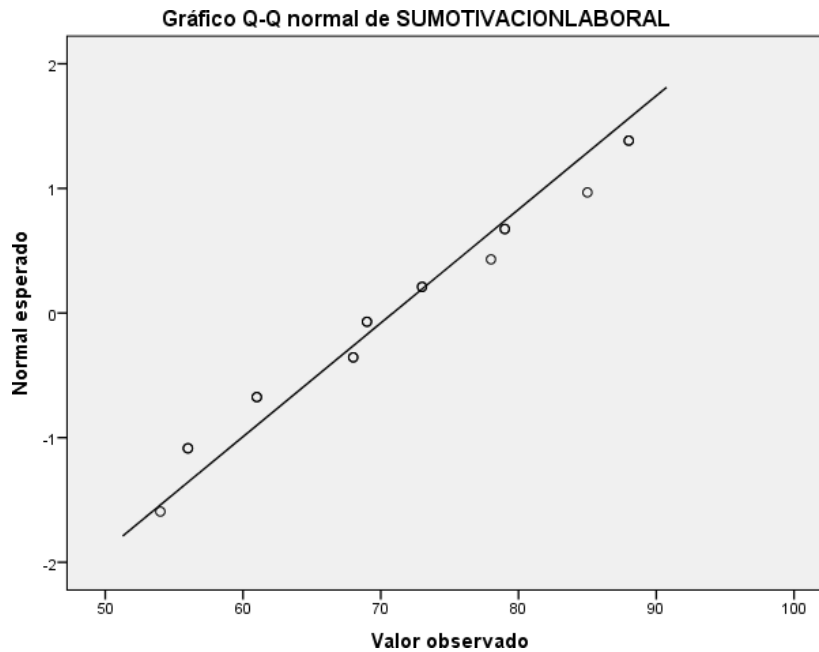


Figura 11. Pruebas Paramétricas Motivación laboral

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13. Prueba de Normalidad para la Variable Desempeño laboral

Pruebas de normalidad			
Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	.919	17	.143

Nota fuente: Elaboración propia a partir de datos registrados en el SPSS

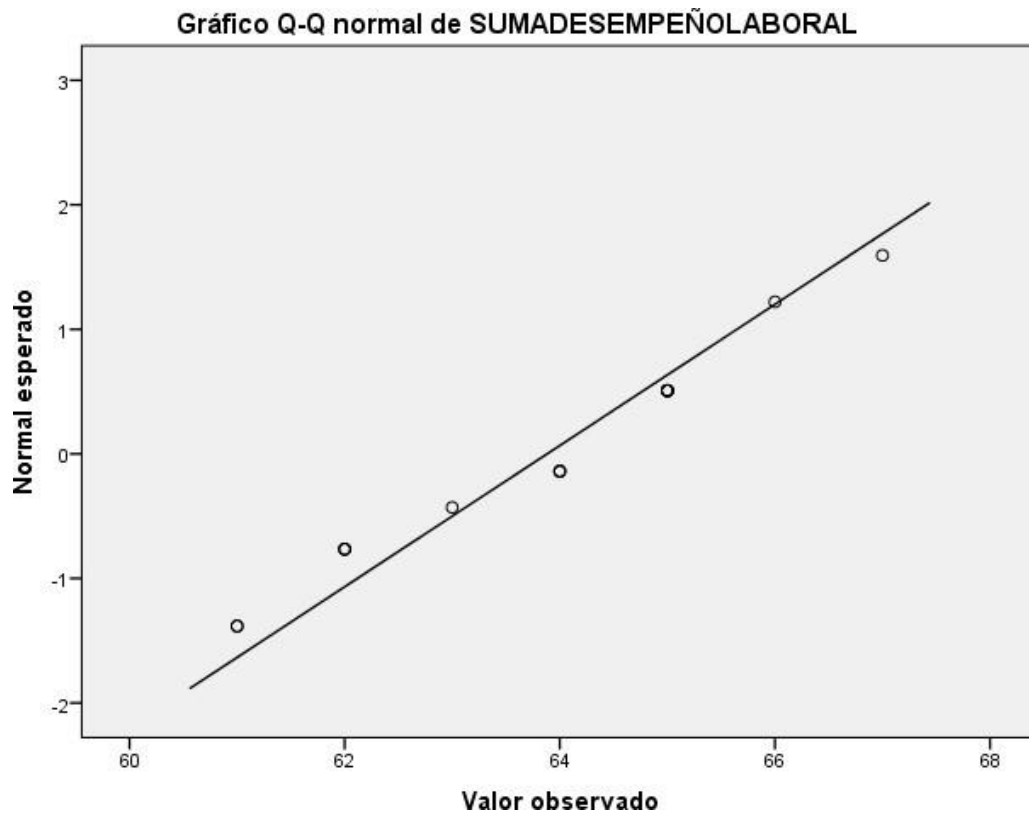


Figura 12. Pruebas Paramétricas Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

El valor de significancia $p=0.05$ se ha obtenido un valor de normalidad para la variable Motivación laboral es de $\text{Sig}=0.398$ y para la variable desempeño laboral una de $\text{Sig}=0.143$, por lo que demuestra que el valor de significancia de las variables mayor al valor de $p=0.05 > \text{Sig}=0.398$ y $p=0.05 > \text{Sig}=0.143$, por lo tanto sobre la base de los resultados encontrados en esta información se emplea la prueba de hipótesis para datos paramétricos la correlación de Pearson, que permite medir el nivel de relación entre las variables.

4.1.3. Nivel inferencial.

4.1.3.1. Prueba de Hipótesis General.

Para esta prueba se utiliza la correlación de Pearson, la cual mide la relación entre dos variables y en la medida que estas se relacionan, verificar la asociación entre los elementos muestrales, permitiendo calcular el efecto del cambio en un variable cuando la otra varia.

Vásquez (2020), nos describe a continuación los rangos para determinar la fuerza de las variables en la correlación.

Tabla 14. Rango de Correlación de Pearson

Rango Correlación	Significado
$r = 1$	Correlación Perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy Alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación Alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación Moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación Baja
$0 < r < 0,2$	Correlación Muy Baja
$r = 0$	Correlación Nula.

Nota Fuente: Vasquez (2020). Prueba de Correlación de Pearson.

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa (Ha)

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Tabla 15. Relación significativa entre Motivación laboral y satisfacción laboral

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Motivación Laboral
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	.546
	Sig. (bilateral)		.640
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	.546	1
	Sig. (bilateral)	.640	

Nota Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

Con respecto a los resultados obtenidos se puede deducir en la prueba de correlación de Pearson, se acepta la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula, esto indicaría que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo.

A si mismo según la correlación de Pearson (0.546), se puede interpretar que existe una correlación moderada entre la motivación laboral y el desempeño laboral, demostrando que las dimensiones de autorrealización, comunicación, autoestima, reconocimiento y capacitaciones tienen influencia directa en cuanto al desempeño de los colaboradores, si estas son impulsadas de manera positiva lograrán aumentar el desempeño.

Hipótesis Específica

Hipótesis Alternativa (Ha)

Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Tabla 16. Relación significativa entre Motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Correlaciones	Motivación intrínseca	Desempeño Laboral
Correlación de Pearson	1	.742
Sig. (bilateral)		.888
Correlación de Pearson	.742	1
Sig. (bilateral)	.888	

Nota Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

Con respecto a los resultados obtenidos se puede deducir en la prueba de correlación de Pearson, se acepta la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula, esto indicaría que existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo.

A si mismo según la correlación de Pearson (0.742), se puede interpretar que existe una correlación alta entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, demostrando que las dimensiones de autorrealización, comunicación, autoestima tienen influencia directa en cuanto al desempeño de los colaboradores, si estas son impulsadas de manera positiva lograrán aumentar el desempeño.

Hipótesis Alternativa (Ha)

Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación significativa entre la motivación extrínseca en el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Tabla 17. Relación significativa entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral.

Correlaciones		Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	.544
	Sig. (bilateral)		.644
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.544	1
	Sig. (bilateral)	.644	

Nota Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

Con respecto a los resultados obtenidos se puede deducir en la prueba de correlación de Pearson, se acepta la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula, esto indicaría que existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo.

A si mismo según la correlación de Pearson (0.544), se puede interpretar que existe una correlación alta entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, demostrando que las dimensiones de sueldos incentivos, reconocimiento y

capacitaciones tienen influencia directa en cuanto al desempeño de los colaboradores, si estas son impulsadas de manera positiva lograrán aumentar el desempeño.

4.2. Discusión

A continuación, se presentan la discusión de los resultados.

En cuanto a la motivación laboral del personal se encuentra entre nivel medio y alto esto indicaría que el personal desde su percepción se considera autorrealizados, con buena comunicación, la empresa contribuye en la mejora de sus autoestima, consideran que sueldos percibido es el correcto, el reconocimiento por parte de la organización es efectivo y les están brindando capacitaciones que ayudan a sus habilidades. Y en ella la dimensión con mayor influencia en los colaboradores es la motivación intrínseca la cual está en nivel alto. Por otro lado, en su investigación (Vargas, 2022), determino que el grado de motivación es bajo la mayor parte de los trabajadores se sienten descontentos, se denota poca percepción de los empleados acerca del reconocimiento de sus jefes inmediatos, seguido de infraestructura y recursos necesarios.

Para la variable desempeño laboral desde la percepción del personal se encuentra también en nivel medio y alto, esto indicaría que se están cumpliendo las metas su responsabilidad con las tareas, siendo finalizado en el horario establecido, con actividades planificadas, y su productividad es eficaz al cumplir su trabajo asignado, la empresa está apoyando al desarrollo de habilidades y mejora de estas. En cuanto a su evaluación de desempeño es constante y han tenido

evaluaciones por parte sus jefes inmediatos. Sin embargo al analizar las dimensiones por separados encontramos que la dimensión productividad es de nivel bajo, llegando así que en muchas ocasiones los colaboradores no están terminando con el trabajo diario y a muchas personas no sienten que la empresa este ayudando al desarrollo de sus habilidades.

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023

En el objetivo general la cual se acepta la hipótesis alternativa, determinando así que existe relación entre la motivación laboral y el desempeño, con una correlación de Pearson de (0.546), siendo moderada, demostrando que existe relación directa con la variable dependiente. (Sevilla, 2018), en su investigación también encontró la correlación que existe entre estas dos variables la determino como fuerte y en ellas resalta los factores internos como de mayor influencia, al contrario de nuestra investigación la cual los colaboradores indican que si tienen reconocimiento, incentivos, en la investigación (Sevilla, 2018), demuestran que escasamente reciben incentivos o reconocimientos y que estos llegan a repercutir en la mala actitud y evitan resolver situaciones problemáticas.

Para (Cadena , 2019), en su investigación considera que el trabajo mutuo entra estas dos variables logrará a cumplir con los objetivos de la organización y en sus resultados encontró una relación alta.

A sí mismo en su investigación (Samamé, 2019), encontró la importancia que tiene la motivación en el desempeño, es decir a mayor motivación en el trabajador mayor será su desempeño en la organización, este indica que el colaborador debe

estar constantemente motivado para desempeñar bien sus funciones, donde los factores que predominan para el trabajador son: la responsabilidad, los conocimientos, los bonos, el reconocimiento, la supervisión, entre otros.

O1. Identificar la relación entre la Motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Según los resultados obtenidos se puede interpretar que existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023. A si mismo según la correlación de Pearson (0.742), se puede interpretar que existe una correlación alta entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, demostrando que las dimensiones de autorrealización, comunicación, autoestima tienen influencia directa en cuanto al desempeño de los colaboradores, si estas son impulsadas de manera positiva lograrán aumentar el desempeño. Para (Velasquez , 2022), la motivación intrínseca es de gran importancia porque se sienten auto realizados con las actividades que desempeñan, la remuneración y los beneficios son de su agrado, también consideran eficaz su desempeño laboral. Además, se logra observar que se sienten seguros en su lugar de trabajo, debido a la estabilidad laboral y consideran que aportan valor agregado a los procesos que ayudan al cumplimiento de los objetivos y metas. A sí mismo (Vargas, 2022), considera que el colaborador desarrolla sus habilidades mediante los cursos de capacitación necesarios para su productividad laboral, resalta la importancia de tener una buena comunicación y autoestima.

O2. Demostrar la relación entre la Motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.

Según los resultados obtenidos se puede interpretar que existe relación entre la Motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023. Teniendo correlación de Pearson 0.544, nivel moderado entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, mostrando que las dimensiones de sueldos incentivos, reconocimiento y capacitaciones tienen influencia directa en cuanto al desempeño de los colaboradores, si estas son impulsadas de manera positiva logran aumentar el desempeño. Al igual que (Zarate, 2021), que encontró que la motivación es percibida como "regular" por los trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca.

También (Llontop, 2020), en su investigación determinó que la motivación extrínseca es la de mayor importancia, el 59% de las personas siempre prefieren las compensaciones, incentivos, premios e ingresos. Por lo tanto, dicho factor motivacional en algunos casos puede llegar a perjudicar a dicha empresa dado que el talento humano de la organización siempre estará en busca de beneficios para ellos mismos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Existe correlación moderada entre la motivación laboral y el desempeño laboral con un valor de (0.546), demostrando que las dimensiones de autorrealización, comunicación, autoestima, reconocimiento y capacitaciones tienen influencia directa en cuanto al desempeño de los colaboradores, si estas son impulsadas de manera positiva lograrán aumentar el desempeño.
2. Existe correlación alta entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral con un valor (0.742), demostrando que las dimensiones de autorrealización, comunicación, autoestima tienen influencia directa en cuanto al desempeño de los colaboradores, si estas son promovidas correctamente permitirán asumir nuevos retos y lograr los objetivos organizacionales
3. Existe correlación alta entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral con un valor (0.544), demostrando que las dimensiones de sueldos incentivos, reconocimiento y capacitaciones tienen influencia directa en cuanto al desempeño de los colaboradores, son las llamadas de interés motivacional, estas tienen a estimular el compromiso y reforzar el comportamiento corporativo.

RECOMENDACIONES

1. La motivación y la implicación de los empleados en los objetivos de la organización son pilares fundamentales para un funcionamiento positivo de la misma. Deberíamos aprovechar el talento y retenerlo aparece como algo imposible si un trabajador no se siente valorado y no goza de unas condiciones de trabajo que le permitan disfrutar de otros aspectos de su vida. El mejor trabajador es el que disfruta de su trabajo.
2. Se debe tener en cuenta la motivación intrínseca del personal, las emociones influyen en el desempeño, es por ello que se debe tener en cuenta en apoyar a la autorrealización del trabajador (línea de carrera), tener seguimiento con el psicólogo organizacional (aplicación de test y consultas trimestralmente para el bienestar mental) y talleres de comunicación efectiva.
3. En cuanto a la motivación extrínseca se sugiere aplicar planes de recompensas e incentivos, planes de capacitaciones y realizar evaluación de desempeño para verificar sueldos con funciones del cargo.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Andina. (24 de Julio de 2023). *Andina*. Obtenido de Andina:
<https://andina.pe/agencia/noticia-mantener-al-equipo-motivado-mejora-productividad-854746.aspx>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (. Caracas: Editorial Episteme.
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Lima: Universidad Peruana la Union.
- Cadena , E. (2019). *La motivacion y su relacion con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A de la provincia de pichincha*. Ecuador : Pontifica Universidad Catolica del Ecuador .
- Campbell, J. (1990). Modeling job performance in a Modeling job. *Personnel Psychology*, 43-313.
- Cano, J. (2007). *Capacitacion para la Agroindustria*. Colombia: IICA.
- Carrasco, R., & Visa, S. (2023). *Cultura organizacional y desempeño laboral*. Peru: Valeria lozano.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill. Quinta edición.

- Chiavenato, I. (2001). *Gestion de Recursos Humanos-Quinta edición*. Brasil: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hil.
- Coromoto, H. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Ehimarsalud. (23 de Marzo de 2017). *Ehimarsalud*. Obtenido de Ehimarsalud: <https://www.ehimarsalud.com/blog/piramide-de-maslow-de-las-necesidades-basicas-a-la-autorrealizacion/>
- Fantino, J. (03 de Agosto de 2023). *Crehana*. Obtenido de Crehana: <https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/fijacion-de-metas/>
- Gamarra , G. (03 de Octubre de 2023). *Factorial*. Obtenido de Factorial: <https://factorialhr.es/blog/perjudica-motivacion-empleados/>
- Garcia, F. (2004). *Cuestionario*. México: Limusa.
- Gestion. (12 de Abril de 2021). *Gestion*. Obtenido de Gestion: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cinco-estrategias-para-lograr-el-mejor-desempeno-laboral-en-una-organizacion-noticia/>
- Gonzales, N., & López, A. (2001). *La autoestima*. México: Universidad Autonoma del Estado de México.

- Krumina, K. (04 de Abril de 2022). *Desktime*. Obtenido de Desktime:
<https://desktime.com/blog/es/objetivos-profesionales>
- Levin, R., & Balderas, G. (2004). *Estadística para administración*. México:
Pearson.
- Llontop, V. (2020). *RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ABARROTÉS - JAÉN*. Cajamarca: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.
- Lopez, G. (19 de Febrero de 2021). *El peruano*. Obtenido de El Peruano:
<https://www.elperuano.pe/noticia/139692-como-motivar-a-los-colaboradores>
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima:
Universidad Peruana Union.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. (1974). *Informe sobre el perfil de motivación*. Caracas: Fundación
Venezolana.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Edición
Narcea.
- McGraw, H. (2006). *Administración Contemporánea*. México: Interamericana
Editores.

Narvaez, M. (12 de Junio de 2021). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro:

<https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20contribuye%20a%20alcanzar%20los%20objetivos%20globales.>

Navarro, M. (21 de Octubre de 2019). *Mheducation*. Obtenido de Mheducation:

<https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>

Nohria, N. (2008). *Employee Motivation*. Estados Unidos: Harvard Business Review.

Ofisis. (11 de Octubre de 2023). *Ofisis*. Obtenido de Ofisis:

<https://ofisis.com.pe/blog/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-laboral/>

Peña, M. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Madrid: Universidad Pontificia de Ica.

Perez, A. (5 de Febrero de 2019). *Bizneo*. Obtenido de Bizneo:

<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

PeruRetail. (19 de Julio de 2023). *PeruRetail*. Obtenido de PeruRetail:

<https://www.peru-retail.com/en-peru-el-36-de-los-trabajadores-no-se-siente-motivados-con-su-labor/>

- Plancarte, F. (13 de Febrero de 2019). *GestioPolis*. Obtenido de GestioPolis:
<https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-laboral-como-estrategia-de-la-productividad/>
- Ramos, D. (2017). *Comunicacion Organizacional*. Ecuador: Instituto Superior Tecnológico.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. San Diego: Pearson.
- Rodriguez, A. (2014). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Ruiz, D. (2007). *La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral*. Mexico: Tecnológico Nacional de México, campus Tierra Blanca.
- Samamé, R. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. Piura: Universidad de Piura.
- Sevilla, P. (2018). *La motivación laboral y su relación al desempeño de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito en la Ciudad de Ambato*. Ecuador : Universidad Técnica de Ambato .
- Skinner, B. (1954). *The science of learning and the art of teaching*. Estados Unidos: Harvard Educational Review.
- Tamayo, J. (2020). *Teoría de Equidad*. España: Universidad de Sevilla.

The addec Group. (27 de Julio de 2023). *The addec Group*. Obtenido de The addec

Group: <https://www.adeccoinstitute.es/talento-y-formacion/motivacion-laboral/>

Varela, R. (2006). *Administracion de la compensación*. Mexico: Pearson.

Vargas, M. (2022). *Motivacion laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en la empresa general concept*. Bolivia : Universidad Mayor de san andres .

Velasquez , V. (2022). *Relacion de la motivacion laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administracion de una institucion del estado*. Perú: Universida de Lima .

Velez, B. (2007). *Los clasicos de la Gerencia*. Bogota: Universidad del Rosario.

Zarate, J. (2021). *LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA, 2021*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.

Apéndice A.

Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General Pg: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023?</p> <p>Problemas Específicos. Pe1: ¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos en el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023? Pe2: ¿Qué relación existe entre los factores extrínsecos en el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023?</p>	<p>Objetivo General. Og: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.. Objetivos específicos Oe1: Demostrar la relación entre los factores extrínsecos en el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023. Oe2: Identificar la relación entre los factores extrínsecos en el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hg: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023. Hipótesis específicas He1: Existe relación significativa entre los factores extrínsecos en el desempeño de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL en Chiclayo, 2023. He2: Existe relación significativa entre los factores extrínsecos en el desempeño de los trabajadores de la</p>	<p>Variable X “Motivación laboral” X₁ = Motivación intrínseca X₂ = Motivación extrínseca Variable Y “Desempeño laboral” Y₁ = Responsabilidad Y₂ = Productividad Y₃ = Evaluación de desempeño</p>	<p>1. Tipo de investigación Investigación no experimental de corte transversal descriptivo</p> <p>2. Diseño de la investigación Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M[M] --> Ox["Ox (V.I.)"] M --> Oy["Oy (V.D.)"] Ox --- F["r"] F --- Oy </pre> </div> <p>M: Muestra de investigación Ox: Variable Independiente: Motivación laboral Oy: Variable Dependiente: Desempeño laboral</p>

empresa ESSANT

SRL en Chiclayo,

2023.

ANEXOS

ANEXO A

ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL TESIS DE RELACION DE LA MOTIVACION LABORAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACION DE UNA INSTITUCION DEL ESTADO.

Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

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

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL						
DIMENSION: Motivación Intrínseca						
Indicador: Autorrealización						
4	Se siente autorrealizado con las actividades que realiza.					
5	Aspira ascender de puesto de trabajo.					
Indicador: Comunicación						
6	La comunicación cumple una función estratégica en la institución.					
7	La organización promueve una buena comunicación interna y externa.					
Indicador: Autoestima						
8	Se siente seguro en su puesto de trabajo.					
9	Considera que su trabajo tiene valor dentro de la institución.					
DIMENSION: Motivación extrínseca						
Indicador: Sueldo e incentivos						
10	El sueldo que recibe va acorde a sus conocimientos y labores.					
11	Recibe incentivos por un buen trabajo.					
Indicador: Reconocimiento						
12	Recibe reconocimientos por sus logros laborales.					
13	Su jefe le reconoce por su buen trabajo.					
Indicador: Capacitaciones						
14	Cuenta con la capacidad de desarrollar las actividades en su área.					
15	Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para su desarrollo laboral.					

ANEXO B

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL TESIS DE RELACION DE LA
MOTIVACION LABORAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACION DE UNA
INSTITUCION DEL ESTADO

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN: Responsabilidad					
	Indicador: Responsabilidad laboral					
16	Cumple con el horario establecido de la institución.					
17	Sus responsabilidades laborales son de alto grado.					
	Indicador: Objetivos y metas					
18	Cumple con las actividades planificadas para lograr las metas.					
19	Planifica detalladamente su trabajo antes de empezar.					
	DIMENSIÓN: Productividad					
	Indicador: Percepción sobre la productividad					
20	Considera eficaz su desempeño laboral.					
21	Tiene conocimiento de cómo va su desempeño laboral.					
	Indicador: Mejora de habilidades					
22	Desarrolla habilidades de manera continua.					
23	Considera que cuenta con la habilidad de desarrollar ideas para la mejora de oportunidades en la institución.					
	DIMNESIÓN: Evaluación de desempeño					
	Indicador: Evaluación de desempeño					
24	La evaluación de desempeño es constante.					
25	La evaluación de 360° es la más usada.					

ANEXO C

Cuestionario de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ESSANT SRL Ciudad de Chiclayo, 2023.

Estimado (a) colaborador:

Por medio del presente cuestionario de **Motivación laboral**, parte de una investigación que se viene realizando; por lo que solicitamos nos brinde la información real y precisa de tu labor cotidiana. El presente cuestionario es completamente anónimo.

INSTRUCCIONES:

Lea con atención y conteste a las siguientes preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN: Motivación intrínseca						
Indicador: Autorrealización						
1	Es capaz de planificar calcular y actuar con claridad para sus objetivos organizacionales					
2	Se siente autorrealizado con las actividades que realiza.					
3	Aspira ascender de puesto de trabajo.					
Indicador: Comunicación						
4	Considera usted eficaz la comunicación con su jefe inmediato					
5	La comunicación cumple una función estratégica en la organización					

6	La organización promueve una buena comunicación interna y externa.						
Indicador: Autoestima							
7	Se siente seguro en su puesto de trabajo.						
8	Se siente usted respetado por su jefe inmediato y compañeros.						
9	Considera que su trabajo tiene valor dentro de la organización.						
DIMENSIÓN: Motivación extrínseca							
Indicador: Sueldo e incentivos							
10	El sueldo que recibe va acorde a sus conocimientos y labores.						
11	Durante este año ha recibido algún incentivo, aumento de sueldo o bonificación por su buena labor						
12	Recibe incentivos por un buen trabajo.						
Indicador: Reconocimiento							
13	Recibe reconocimientos por sus logros laborales.						
14	Durante este año ha recibido algún reconocimiento por parte de la organización.						
15	Su jefe le reconoce por su buen trabajo.						
Indicador: Capacitaciones							
16	Cuenta con la capacidad de desarrollar las actividades en su área-						

17	En este último mes ha tenido alguna capacitación con respecto a sus funciones principales.				
18	Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para su desarrollo laboral.				

ANEXO D
Cuestionario de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa ESSANT SRL Ciudad de Chiclayo, 2023.

Estimado (a) colaborador:

Por medio del presente cuestionario de **Desempeño laboral**, parte de una investigación que se viene realizando; por lo que solicitamos nos brinde la información real y precisa de tu labor cotidiana. El presente cuestionario es completamente anónimo.

INSTRUCCIONES:

Lea con atención y conteste a las siguientes preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: Responsabilidad						
Indicador: Responsabilidad laboral		5	4	3	2	1
01	Al finalizar su jornada cumple con sus deberes.					
02	Cumple con el horario establecido de la organización.					
03	Sus responsabilidades laborales son de alto grado.					
Indicador: Objetivos y metas						
04	Conoce usted los objetivos y metas de su área.					
05	Cumple con las actividades planificadas para lograr las metas.					
06	Planifica detalladamente su trabajo antes de empezar.					
DIMENSIÓN: Productividad						
Indicador: Percepción sobre la productividad						
07	Al finalizar el día, llega a cumplir su trabajo asignado.					
08	Considera eficaz su desempeño laboral.					
09	Tiene conocimiento de cómo va su desempeño laboral.					
Indicador: Mejora de habilidades						

10	Desarrolla habilidades de manera continua.					
11	El puesto actual le reta diariamente a mejorar sus habilidades.					
12	Considera que cuenta con la habilidad de desarrollar ideas para la mejora de oportunidades en la organización.					
DIMNESIÓN: Evaluación de desempeño						
Indicador: Evaluación de desempeño						
13	Es usted evaluado trimestralmente					
14	La evaluación de desempeño es constante.					
15	En alguna ocasión han evaluado su desempeño sus jefes, jefes inmediatos, compañeros, proveedores o clientes.					

ANEXO E

Data de desempeño Laboral

DES.1	DES.2	DES.3	DES.4	DES.5	DES.6	DES.7	DES.8	DES.9	DES.10	DES.11	DES.12	DES.13	DES.14	DES.15
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEM
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	CASI SIEM
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	CASI SIEM...	CASI SIEM
SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEM...	SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	A VECES	SIEMP
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	A VECES	SIEMP

ANEXO F

Data de Motivación Laboral

MOT.3	MOT.4	MOT.5	MOT.6	MOT.7	MOT.8	MOT.9	MOT.10	MOT.11	MOT.12	MOT.13	MOT.14	MOT.15	MOT.16	MOT.17	MOT.18
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...
SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE
A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE
SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE
CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...
SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE
SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE
CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...
SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES