



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPRESA
MECÁNICA MULTISERVICIOS DAVID´S-5 EIRL.
SULLANA, 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

SOTO BALCAZAR, VERONICA JOSELINE
ORCID: 0000-0001-6183-3143

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0000-0002-6399-5928

PIURA – PERÚ
2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Soto Balcázar, Verónica Joseline

ORCID: 0000-0001-6183-3143

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote Estudiante de Pregrado,
Piura, Perú

ASESOR

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-59281

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Facultad de Ciencias e
Ingeniería, Escuela Profesional de Administración, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000-0001-6176-191X

Mgtr. Rosillo de Purizaca, Maria del Carmen

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000-0001-6176-191X

Presidente

Mgtr. Rosillo de Purizaca, María del Carmen

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Miembro

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-59281

Asesor

DEDICATORIA

A mis padres: Augusto y Ney que confiaron en mí, me motivan y guían siempre, que están en cada momento de mi vida y por alentarme en todo este camino de carrera universitaria.

A mis hermanos por la motivación de siempre.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme vida; salud; sabiduría
y entendimiento para cumplir muchas de
mis metas propuestas.

A mis padres y abuela por los
consejos y estar siempre pendientes
en mi camino.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Caratula.....	i
2. Equipo de trabajo.....	ii
3. Jurado evaluador y asesor.....	iii
4. Agradeimiento y/o dedicatoria	iv
5. Índice de Contenido.....	vi
6. Índice de tablas y figuras.....	vii
7. Resumen y abstrac	x
I. Introducción.....	1
II. Revisión de literatura	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas	27
III. Hipótesis	50
IV. Metodología.....	51
4.1. Diseño de la investigación	51
4.2. Población y muestra	52
4.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores.....	54
4.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	59
4.5. Plan de análisis.....	60
4.6. Matriz de Consistencia.....	61
4.7. Principios éticos	62
V. Resultados.....	64
5.1. Resultados	64
5.2. Análisis de resultados.....	77
VI. Conclusiones.....	102
VII. Recomendaciones.....	105
Referencias Bibliográficas.....	121
Anexos.....	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Motivación intrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022	64
Tabla 2 Motivación extrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022	68
Tabla 3 Dimensiones del rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022	72
Tabla 4 Resumen del plan de mejora de motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tengo una profesión que me genera beneficios	152
Figura 2 Deseo otro empleo, en lugar del actual	152
Figura 3 La empresa reconoce mi labor profesional.....	153
Figura 4 Me siento seguro y estable en mi empleo.....	153
Figura 5 La labor encomendada por mi jefe me motiva	153
Figura 6 Creo que mi trabajo actual es interesante	154
Figura 7 Me siento con ánimos y energía	154
Figura 8 Recibo un trato justo en mi trabajo	154
Figura 9 Las relaciones con mis compañeros me motivan	155
Figura 10 Los trabajos que desempeño están a mis capacidades.....	155
Figura 11 La empresa promueve a su personal.....	155
Figura 12 Los colaboradores están satisfechos	156
Figura 13 La empresa promueve actividades de integración.....	156
Figura 14 La empresa a menudo realiza actividades sociales	156
Figura 15 Los bonos extras que recibo	157
Figura 16 Los incentivos que brinda la empresa	157
Figura 17 Mi trabajo me da prestaciones sociales	158
Figura 18 Gano lo suficiente en mi actual empleo	158
Figura 19 La empresa donde trabajo.....	158
Figura 20 Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales.....	159
Figura 21 La empresa motiva a sus trabajadores	159
Figura 22 La empresa motiva a sus trabajadores	159
Figura 23 El supervisor mide la eficiencia	160

Figura 24 La empresa realiza constantes supervisiones	160
Figura 25 Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones.....	160
Figura 26 La empresa le otorga seguridad y compromiso.....	161
Figura 27 Mi trabajo es una fuente	161
Figura 28 Existen políticas organizaciones	161
Figura 29 Tarea no inherente a su cargo normalmente.....	162
Figura 30 Actividades designadas	162
Figura 31 Estoy capacitado para evaluar	163
Figura 32 Existe predisposición para el logro	163
Figura 33 Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.....	163
Figura 34 Desarrolla sus funciones propias	164
Figura 35 Relaciones interpersonales	164
Figura 36 Con su comportamiento y actitud.....	164
Figura 37 Procura mantener su rendimiento habitual	165
Figura 38 Trabajar en equipo es más eficaz	165
Figura 39 Responsabilidades que se le asignan	165
Figura 40 Demuestra resultados positivos	166

RESUMEN

La presente investigación ha tenido como objetivo general determinar las principales características de la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022; con el cual da respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las principales características de la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022?, la investigación fue de diseño no experimental-transversal-descriptivo-de propuesta. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, conformado de 40 preguntas cerradas, la población y muestra para la variable motivación y rendimiento laboral fueron 15 colaboradores. Después del análisis de los datos obtenidos se tiene que el 80% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que tienen una profesión que le genera muchos beneficios, el 53% de los colaboradores afirman que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados, y concluye que los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5, afirman que la empresa reconoce su labor profesional; además se sienten seguros y estables en su empleo; asimismo reciben un trato justo en su trabajo, y la empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores; por otro lado los bonos extras que reciben en su empleo satisfacen sus necesidades; ya que gana lo suficiente en su actual empleo para atender a los que dependen de él.

Palabras clave: Motivación; rendimiento laboral, extrínseca, intrínseca, MYPE.

ABSTRACT

The present investigation has had as a general objective to determine the main characteristics of the motivation to improve the work performance of the collaborators of the multi-service mechanical company David's-5 EIRL. Sullana, 2022; with which he answers the following question: What are the main characteristics of the motivation to improve the work performance of the collaborators of the multi-service mechanical company David's-5 EIRL. Sullana, 2022?, the research was of a non-experimental-transversal-descriptive-proposal design. For the collection of information, the survey technique and the questionnaire instrument were used, made up of 40 closed questions, the population and sample for the variable motivation and work performance were 15 employees. After the analysis of the data obtained, 80% of the collaborators affirm that they fully agree that they have a profession that generates many benefits, 53% of the collaborators affirm that working as a team is more effective to achieve good results. , and concludes that the collaborators of the multi-service mechanical company David's-5, affirm that the company recognizes their professional work; I also feel safe and stable in his job; He also receives fair treatment at work, and the company often carries out social activities to integrate all its collaborators; on the other hand, the extra bonuses you receive at your job satisfy your needs; Since he earns enough in his current job to care for those who depend on him.

Keywords: Motivation; job performance, extrinsic, intrinsic, MYPE.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, un gran número de gerentes que se encargan de la dirección de la empresa nunca han recibido indicaciones de cómo deben hacerlo o siquiera tienen alguna idea de la manera correcta en que se realiza, razón por la cual un buen grupo de trabajadores no comprenden la metodología del trabajo ni la organización que se utiliza. Si bien es cierto los indicadores de motivación han aumentado, y Latinoamérica continúa caracterizándose por las tasas de ignorancia temprana más altas del mundo (Zuta et al., 2018).

En Estados Unidos, según Elespuru (2020) el 60% de los empleados muestran grandes niveles de desinterés para con la empresa en la que laboran. Esta falta de motivación impacta directamente en su manera de trabajar. Asimismo, el hecho de que suceda esto, no solo es culpa del trabajador, sino que lo es de la compañía en general. De lo anterior se han hallado muchas evidencias, y el resultado de todo ello, es simplemente, fracaso. Del mismo modo, Checa y Rodríguez (2018) indican que no basta motivar a las partes involucradas con factores externos, ellos quieren que se les ofrezca el valor y trato que merecen en relación con su desempeño.

En América algo que afecta negativamente a las pequeñas y medianas empresas es la escasa planeación y producción, deficiente control de recurso, venta escasa y poca especialización. Por otra parte, últimamente se acostumbra a oír que la capacidad de competir de una entidad depende mucho del estado de sus empleados. La experiencia ha evidenciado que cuanto más contentos y motivados estén los individuos, mejor labor desempeñarán. Por tal motivo, el estudio del puesto es fundamental para la creación de ventajas competitivas (Lasteros, 2021).

En la industria mecánica, el rendimiento de los empleados y su actitud frente a las diversas labores es un factor crucial del cual se llevaron a cabo estudios relevantes; conforme la revista Gestión Práctica de Riesgos laborales, Yelise et al. (2020) llevó a cabo una encuesta a los colaboradores de las principales organizaciones de este sector en Baja California, México, los resultados fueron que el 67% se encuentra complacido con el ambiente de trabajo, puesto que estas personas tienen la posibilidad de opinar y tomar decisiones, también el 33% cree que el clima en el que se labora es desagradable debido a que no hay una comunicación mutua y por lo tanto no se puede organizar todo correctamente.

Últimamente, en las organizaciones de multiservicios ecuatorianas es muy frecuente oír que la competitividad empresarial repercute directamente en el bienestar de su recurso humano. Las vivencias y evidencias que estas han dejado y dan por hecho que la manera en que los trabajadores laboran, y su compromiso tiene mucho que ver con el nivel de motivación con la que cuentan, y esta se logrará cuando se le ofrezca un buen trato y se reconozca su valor. Por tal motivo, este análisis es fundamental para impulsar la creación de ventajas competitivas empresariales. Y, para que los empleados se sientan satisfechos y laboren adecuadamente, deben propiciar su comodidad. También, han de estar motivados para poder ser lo más productivos para la compañía (Huamanchumo, 2018).

En el Perú tiene un 59% de sobre costo laboral, logrando así que varias compañías, especialmente las medianas y pequeñas empresas se inclinen por el trabajo informal con el fin de no pagar prestaciones sociales. La mayoría de entidades se mueven en función de sus intereses económicos, y no se fijan ni se preocupan por el bienestar de su talento humano, produciendo así bajos niveles laborales y productivos.

El 42% de las Mypes metal mecánicas están sumergidos en la informalidad, generalmente por el escaso control y organización. De la misma manera, un inconveniente común es la capacitación de todos los integrantes de las organizaciones, el mismo nivel del financiamiento, la planeación, etc. Dentro de los problemas por capacitación, solo un 54% de las organizaciones encuestadas capacitan a sus empleados y de este porcentaje, en solo el 37% de las asociaciones la capacitación es 2 veces al año (Arias y Morales, 2021).

Hoy en día, en el país, un gran número de gerentes son incapaces de motivar a sus subordinados, dirigiendo su mirada en una labor bajo presión de forma mecánica, sin tomar en cuenta el valor que puede llegar a ofrecer un empleado con un alto grado de motivación. Conforme Rodríguez (2018) los encargados de la dirección empresarial necesitan poner énfasis en esta variable, pues solo así lograrán un buen desarrollo. De ese modo, garantizan que los mejores motivadores son los factores intrínsecos debido a que produce en los trabajadores un sentimiento de pertenencia y compromiso para con el desarrollo de sus actividades.

Es importante mencionar que las empresas peruanas se encuentran en un entorno en el que todos compiten por sobresalir. Por ello, se requiere del compromiso organizacional para comenzar a gestionar la institución adecuadamente y a desarrollar acciones que posibiliten la plena motivación dentro de ella, con la finalidad de marcar la diferencia y alcanzar el éxito. Pero, en el país no todas las entidades consideran que la motivación es sumamente importante para el buen rendimiento y dejan de un lado todas aquellas acciones que llevan a esto, logrando resultados negativos como control deficiente y baja producción, todo porque creen que la única manera de motivar al trabajador es con un aumento de sueldo, pero no siempre es así, a veces lo que el

personal simplemente necesita es que se le tome en cuenta y se le considere como una pieza clave (Troya, 2019).

Los problemas que afectan a las Mypes en Ayacucho están vinculados al control organizacional, cuyos indicadores destacan en su incompetencia para contratar recurso humano bien capacitado, deficiente responsabilidad social, abundantes inversiones, problemas en fijar políticas de control de individuos, falta de optimización constante, desarrollo de actividades inadecuadas que imposibilitan la toma de decisiones correctas, gestión no orientada a resultados, inadaptabilidad, usar el dinero ganado para gastos personales, selección de socios inadecuada, actuar negativamente frente a los trabajadores, falta de proyectos para el control de posibles errores, falta de responsabilidad en cuanto a las obligaciones, limitada competencia de liderazgo, desconocimiento de las metas principales, desaliento ante los primeros problemas o barreras que aparezcan, y limitada cultura empresarial enfocada al mercado global y poca experiencia administrativa (Calampa, 2019).

De esta manera, si centramos la mirada en otra parte, las compañías en la ciudad de Chiclayo no reconocen a sus empleados y los tratan como una pieza más produciendo en ellos desmotivación. De tal modo, de acuerdo a Mosquera (2019) estos hechos se reflejan en las organizaciones mecánicas multiservicios donde los dueños o encargados no le prestan importancia a este factor esencial del que se viene hablando. Estas experiencias demuestran una crisis motivacional en esta industria, impactando en el desarrollo personal y empresarial, ya que conforme Aparicio (2019) el personal ejecuta sus obligaciones positivamente cuando los superiores los entienden y se preocupan por ellos, tanto en lo laboral como personal.

En la ciudad de Piura, las entidades dedicadas al rubro mencionado al inicio, con respecto al desempeño de la función, los bienes y servicios brindados por los trabajadores cuentan con niveles bajos, y esto se ve claramente en la falta de responsabilidad para con el cumplimiento de actividades, produciendo acumulación de tareas. Por otro lado, con respecto a la calidad en la que se desenvuelven los empleados es muy mínima, se ejecutan tareas sin tener en cuenta el control organización y esfuerzo, además su trato hacia los clientes no es el mejor, al contrario, hacen que los compradores decidan por inclinar su decisión de compra hacia otra empresa; en el caso del conocimiento del trabajo, muchos de los colaboradores desconocen cuál es su función, pues no se le ha brindado la orientación y capacitación suficiente, produciendo inconvenientes al momento de cumplir con sus responsabilidades, esto se observa claramente en el desarrollo de sus funciones; en relación a la cooperación que ejercen los trabajadores presentan actitudes negativas y eso hace que el entorno laboral se torne desagradable, habiendo así que la mayoría pierda su compromiso para con la entidad (Godoy, 2017).

En relación a la motivación, el personal de las compañías de mecánica en la ciudad de Sullana Sosa (2018) asegura que en los factores higiénicos se evidencia el desconocimiento acerca de políticas empresariales; de esta misma manera, en el salario que reciben, los individuos presentan un gran nivel de disconformidad ya que es muy mínimo según su apreciación; en relación a las condiciones en las que trabajan, dicen que la infraestructura no es la adecuada y que los espacios están mal distribuidos, lo cual no les permite desarrollar su labor correctamente; en el caso de los estilos de supervisión no se realiza continuamente, y sobre las relaciones interpersonales entre

los mismos empleados, no es la más favorables; y por último, acerca de seguridad en el trabajo el personal considera que todo es inestable y nada es seguro.

El desempeño adecuado de los trabajadores de una empresa, es algo que nunca debe faltar, asimismo es la razón por la que toda entidad se preocupa, pues solo de esta manera podrán conseguir lo que tanto han anhelado, y con esto me refiero al éxito empresarial. Pero, no todas las asociaciones realizan algo para que su talento humano se sienta satisfecho y no tenga problemas en el desarrollo de sus responsabilidades; parte de estas limitantes se producen por el establecimiento de una incorrecta o deficiente gerencia, en el que no se planean ni se trazan sus labores, no se organiza el equipo de trabajo, hay escasez de recursos y limitaciones. Todos estos aspectos producen un sentimiento de desmotivación que impacta directamente en el desempeño laboral.

En el contexto de estudio, se decidió analizar la organización mecánica multiservicios David´s-5 para conocer detalladamente la situación por la que pasan, el autor se vio en la obligación de hacer varias visitas y reuniones, en las que con ayuda de los encargados pudo entender poco a poco su realidad. Asimismo, afirma haber notado sentimientos de disconformidad, apatía y enemistad entre los colaboradores. Estos factores producen desmotivación, lo cual lleva al desarrollo negativo de tareas. Por otra parte, los individuos dijeron que su salario es muy bajo, por lo que no les alcanza para satisfacer sus requerimientos, dijeron también que trabajan en condiciones desfavorables y eso hace que se preocupen por su bienestar. También, han sentido que no se les ofrece el valor y reconocimiento que se merecen. Además, se reveló que la relación entre todo el personal no es fluida por lo que a veces las actividades y diversas operaciones se ven comprometidas. Todos estos sucesos no

afectan a solo uno sino a toda la empresa por lo que se recomienda tomar cartas en el asunto y empezar por velar por la motivación y seguridad del trabajador.

De este modo, si de factores motivacionales se habla; la realización de los colaboradores es muy escasa, debido a que no pueden realizarse personalmente por medio de su trabajo; acerca del reconocimiento, el recurso humano consideran que no se les reconoce por su buen desempeño; con respecto al desarrollo personal, los empleados dicen que no pueden mezclar lo personal con lo laboral por lo que hace que pierdan su compromiso e interés, los colaboradores creen que nunca se les dará un ascenso o promoción dentro de la institución. Por todas estas razones es que los colaboradores están faltos de motivación y de allí nace la inquietud y se plantea el siguiente enunciado: ¿Cuáles son las principales características de la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022?, el cual tiene como objetivo general: Determinar las principales características de la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022.

Y para alcanzar este objetivo general se formulan los siguientes objetivos específicos como son: (a) Identificar la motivación intrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022; (b) Describir la motivación extrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022; (c) Especificar las dimensiones del rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022; (d) Elaborar un plan de mejora de motivación para mejorar el

rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022.

Por lo tanto, este estudio es de vital importancia para la compañía llamada Metal Mecánica; puesto que a lo largo se fueron mencionando y desarrollando algunas tácticas para optimizar el contentamiento, compromiso y rendimiento laboral del personal. El problema que se está estudiando en el presente análisis, es muy reciente en esta entidad y en todas las demás de los alrededores. Así pues, los resultados brindan una salida para la solución de inconvenientes en relación a los colaboradores. Este análisis, posibilitó el ofrecimiento de nuevos datos a la ciencia administrativa, esto a su vez, motivo de nuevas estrategias para futuros investigadores. También nos sirve para la cualificación profesional de las investigadoras y la consecuente obtención del título de licenciatura en Administración.

Por consiguiente, cuenta con una justificación bien fundamentada, puesto que se espera que con el estudio realizado se logren cumplir las metas propuestas en un inicio, y conforme a éste, el dueño de la compañía entendió la importancia de la motivación laboral y con ello le facilitó la creación de un plan con el que todos se vean beneficiados para mejorar el rendimiento laboral.

De la misma manera, el desarrollo de la presente investigación sirvió como guía para otros estudios que cuenten con las mismas variables, debido a que cuenta con referencias y conceptos relacionados a la motivación y rendimiento de los trabajadores de una organización que se encuentra dentro del rubro de metal mecánica, del mismo modo, todos los datos que aquí se mencionen fueron orientados en el área de control y organización del recurso humano, siendo esta característica algo muy común en estudios del ambiente empresarial.

Para concluir en esta parte, cabe resaltar que este análisis es de tipo metodológico porque se emplearon diversas herramientas como listado de preguntas y otros procedimientos para darle veracidad y firmeza a los datos conseguidos, los cuales se lograron del estudio de variables de motivación y rendimiento del personal.

La metodología para emplearse en la presente investigación fue de la investigación fue de diseño no experimental-transversal-descriptivo-de propuesta. La población para la variable motivación y desempeño laboral fueron los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, y para la muestra fueron los 15 colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana. La técnica de investigación fue por medio de la encuesta, así como sus respectivos instrumentos de recolección de datos se usó los cuestionarios estructurados de 40 preguntas cerradas, con respuestas en escala de Likert para luego ser aplicado a los propietarios y con el cual se obtuvo los resultados, y las conclusiones.

El cual tuvo como resultados principales, el 80% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que tienen una profesión que le genera muchos beneficios, el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que la empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas; el 53% de los colaboradores afirman que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados, y concluye que los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5, afirman que la empresa reconoce su labor profesional; además se siento seguro y estable en su empleo; asimismo recibe un trato justo en su trabajo, y la empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores; por otro lado los bonos extras que recibe en su empleo

satisfacen sus necesidades; ya que gana lo suficiente en su actual empleo para atender a los que dependen de él.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Angel (2022) en su trabajo de investigación *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabri- Hidelec del cantón la Libertad*. El cual tuvo como objetivo general: Analizar la motivación extrínseca e intrínseca de la empresa Gabri-Hidelec del cantón La Libertad para proponer estrategias motivacionales que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, el método que empleó tipo descriptiva y tiene un enfoque cualitativo, en donde la población considerada como objeto de estudio, los principales resultados fueron que mediante el trabajo de investigación se analizó el nivel de motivación y desempeño laboral de cada trabajador en donde se determinó que no cuenta con programas de motivación que permita elevar el desempeño de los trabajadores. Los fundamentos teóricos aplicados en el marco de la investigación sobre los temas de motivación, desempeño ayudaron a fortalecer el uso de las dimensiones en la empresa Gabri-Hidelec del cantón la Libertad. El diagnóstico determinó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las más relevantes que se dieron a conocer, es que no realizan incentivos, ascensos, capacitaciones, integraciones y/o actividades sociales, evaluación de desempeño. Se establecieron 7 estrategia relacionadas a la motivación y desempeño que permita reconocer la excelencia laboral, las necesidades y el desempeño de cada colaborador.

Barreiro (2019) en su trabajo de investigación *La motivación y el rendimiento laboral del departamento de alumbrado público de CNEL EP Unidad de negocios Milagro, Ecuador 2018*. El cual tuvo como objetivo general: - Determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del

departamento de alumbrado público de CNEL EP UN Milagro, el método que empleó descriptiva, corte transversal, los principales resultados fueron que una relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de CNEL EP. UN Milagro, debido a los resultados antes encontrados podemos indicar que el valor de la relación es medio, y la apreciación de los empleados es que la motivación es siempre necesaria para un muy alto rendimiento. La motivación mostró en su más alto nivel de frecuencia excelente con un 50%, continuado de una muy buena de 25% y en tercer lugar una frecuencia buena del 25%. Rendimiento laboral, muestra una frecuencia excelente con un porcentaje de 81%, seguida de una frecuencia muy buena de 19%. Se encontró relación entre la dimensión esfuerzo y el rendimiento laboral de los empleados de CNEL EP. - Milagro, debido a los resultados antes encontrados podemos indicar que el valor de relación es medio y se debe mejorar la motivación con capacitaciones y charlas motivacionales. Se encontró relación entre la recompensa y el rendimiento laboral de los trabajadores de CNEL EP. - Milagro, debido a los resultados antes encontrados podemos indicar que el valor de relación es bajo; se debe mejorar la percepción de recompensa de los trabajadores. Se encontró relación entre la dimensión satisfacción y el rendimiento laboral de los empleados de CNEL EP. - Milagro, debido a los resultados antes encontrados podemos indicar que el valor de relación es medio, no obstante, se puede mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores.

Cadena (2019) en su trabajo de investigación *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. El cual tuvo como objetivo general: analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, el método que empleó cuantitativa, de tipo no experimental con corte

transversal y alcance descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores del área operativa, los principales resultados fueron 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. 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. 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.

Lemos (2021) en su trabajo de investigación *Satisfacción laboral en el laboratorio de mecánica de suelo Humboldt en la ciudad de Esmeraldas año 2020*. El cual tuvo como objetivo general: Determinar la satisfacción laboral en el laboratorio de mecánica de suelo Humboldt, el método que empleó es investigación de campo, la misma que se realizó en el propio sitio en donde se encuentra el objeto de estudio, el enfoque empleado fue cuantitativo, ya que se utilizó la estadística como forma de medición de la variable de estudio, y el alcance de la investigación se consideró descriptivo, los principales resultados fueron que el nivel de satisfacción con respecto al ambiente físico el cual incluye aspectos como, higiene, entorno físico, iluminación, ventilación y temperatura, no es bueno, ya que existe insatisfacción, pero, cabe recalcar que las labores que realizan los colaboradores son en diferentes partes de la ciudad, ya

que la empresa se dedica a realizar estudios de suelo, perforaciones, control de calidad de obras etc., es decir, las labores se realizan antes de realizar una construcción (carreteras, casas, puentes, edificios etc.) por lo tanto, el ambiente físico no siempre va a ser el adecuado por el rol que ocupa la empresa. El nivel de satisfacción con respecto a la supervisión es aceptable, ya que los colaboradores que operan en la empresa se encuentran satisfechos por lo que consideran se realiza un proceso de supervisión general de manera imparcial, teniendo igualdad en el trato con todo el personal. Por otro lado, el grado de satisfacción con respecto a las prestaciones es aceptable pero aun así existe un cierto porcentaje de insatisfacción debido a la falta de incentivos que motiven al personal operativo para que de esta manera puedan desempeñar con eficiencia y responsabilidad las tareas asignadas.

Manjarrez et al. (2020) en su trabajo de investigación *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. El cual tuvo como objetivo general: Diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, el método que empleó descriptiva. Se utilizaron métodos teóricos como el analítico sintético y el histórico lógico; los instrumentos utilizados fueron entrevistas y cuestionarios, la información fue procesada estadísticamente usando el paquete estadístico SPSS 22.0 para Windows versión 22.0, los principales resultados fueron que las empresas hoteleras muy pocas poseen políticas que generan condiciones de trabajo e incentivos y promoción de los empleados a un puesto superior y mucho menos consideran incentivo monetario, no obstante, la mayoría el indicador de reconocimiento se logró observar bajo a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, es decir opinan que son poco reconocidos verbalmente, escrito y no

cuentan con ningún otro tipo de incentivo. Aspectos relevantes como la capacitación del personal es muy pobre, el número de empleados que se capacitan no tiene significancia, al igual que la promoción de las mismas a otros puestos, además que en criterio de los empleados encuestados afirman que para conservar sus puestos hacen de todos y en horarios establecidos por la entidad. El factor que influye negativamente en el desempeño laboral del área estudiada es la remuneración, puesto que no se encuentra relación del personal entre sus responsabilidades y su reconocimiento económico, el no tener oportunidades de crecer y en algunos casos no tienen opción de estudiar.

Carrillo y Guevara (2019) en su trabajo de investigación *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. El cual tuvo como objetivo general: Brindar un modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador, el método que empleó cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional, los principales resultados fueron que el clima organizacional se convierte en un tema relevante para definir el funcionamiento de una organización frente a los competidores y al entorno. Consideramos que el clima organizacional es el patrón que define las características de la organización con relación a la calidad del ambiente interno, el cual puede ser percibido por los miembros como positivo o negativo e influye de forma directa en las actitudes. Las organizaciones dedican la mayor parte del tiempo en crear alianzas, mejorar procesos, implementar nuevas estrategias que les permitan tener un buen posicionamiento en el mercado y han dejado de un lado todo lo relacionado con el personal que trabaja en cada de las empresas. Las personas que dedican la mayor parte del tiempo al trabajo, que entregan todo el amor y dedicación

para que dichas labores salgan de la mejor manera, sienten que no forman parte de la organización y que no se cuentan con ellos. Estas percepciones motivan la disminución del desempeño y deserción laboral.

Antecedentes nacionales

Solórzano (2022) en su trabajo de investigación *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la fábrica de chocolate y cocoa Kotosh E.I.R.L Huánuco - 2020*, quien tuvo como objetivo general: Determinar la medida de la relación existente entre las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L Huánuco-2020. La metodología que empleó es tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo - correlacional y un diseño no experimental, los principales resultados fueron que de acuerdo a la prueba de coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un valor relacional de 0,415; se afirma que existe una relación moderada entre las variables analizadas. Las condiciones de limpieza salud e higiene en el trabajo son muy buenas, un 37% respondieron Siempre y el trabajo que realizo me permite tener logros y desarrollar al máximo mis capacidades, el 50% respondieron que casi siempre. Demostrando con ello que la motivación con sus dimensiones extrínsecas e intrínsecas, tienen una relación directa moderada con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh, resaltando la importancia de la motivación como un factor que predispone el desempeño, de tal manera que los resultados del estudio servirán para sustentar estrategias dentro de la empresa.

Salazar (2020) en su trabajo de investigación *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo*, quien tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de la motivación

en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo en la ciudad de Chiclayo. La metodología que empleó es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo transversal. La muestra es de tipo censal y constó de 44 colaboradores con una amplitud de escala de Likert del 1 al 7, los principales resultados fueron que la existencia de la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino, dado al comportamiento que presentan, de sentirse determinados en el desarrollo de su trabajo y desempeñándose así de esta forma en su realización. Asimismo, se reveló que los colaboradores del molino obtuvieron un nivel medio de motivación por elementos externos manifestándose sentirse controlados y presionados para ejecutar la acción. Por ende, el cumplimiento de sus actividades laborales, tienen que realizarse, sea el trato que tengan, deben de hacerlo, por este motivo el nivel de desempeño laboral de los colaboradores se sitúa en una puntuación media. Sin embargo, al constatar de manera más característica la composición del principal constructo, se propicia decir, que los colaboradores se sintieron desmotivados porque no le encontraron un sentido significativo a su trabajo, en otras palabras, no se sintieron impulsados por si mismos al realizar sus actividades porque no disfrutaban de lo que hacen, estableciendo un impacto de sentido negativo a lo que se dedican, comprobando así la existencia de influencia de la dimensión desmotivación en el desempeño laboral, efecto que tiene por causa un nivel reducido de motivación extrínseca e intrínseca.

Choque (2017) en su trabajo de investigación *Motivación y rendimiento laboral de los empleados de las mype comercializadoras de muebles de melamina, Ayacucho-2017*, quien tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el entre la motivación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE

comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. La metodología que empleó es de tipo no experimental, cuyo diseño es el correlacional, los principales resultados fueron que existe un nivel de relación significativo entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho 2017. Como el p-valor (0.000) es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, se confirma la hipótesis: Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Porque el p-valor obtenido es = a (0.002) que es < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, se confirma que, si Existe relación significativa entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Existe relación positiva entre la participación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. En la medida en que el p-valor (0.001) es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, podemos afirmar que: Existe relación positiva entre la participación de los trabajadores y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017.

Jara y Mollapaza (2020) en su trabajo de investigación *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa metal mecánica S.A. Arequipa - 2019*, quien tuvo como objetivo general: Conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Metal Mecánica S.A. Arequipa - 2019. La metodología que empleó es de tipo de investigación es descriptivo, correlacional causal, con diseño no experimental y transversal, los principales resultados fueron que al correlacionar el clima organizacional y desempeño laboral se da a conocer que hay una influencia significativa, demostrado por el p valor ($p=0.014$), por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, esta influencia es positiva media, según el estadístico de Spearman (Rho: 0.355), esto significa que a mejor clima organizacional existe mayor desempeño laboral y viceversa. La dimensión de autorrealización no influye significativamente en la variable desempeño laboral, demostrado por el p valor ($p=0.068$), esta influencia es positiva y de nivel positiva media, según el estadístico de Spearman (Rho: 0.269). La dimensión de Involucramiento Laboral influye significativamente en la variable desempeño laboral, demostrado por el p valor ($p=0.034$), esta influencia es positiva y de nivel medio, según el estadístico de Spearman (Rho: 0.310), esto significa que a mayor Involucramiento Laboral hay mayor desempeño laboral y viceversa.

Olguín (2019) en su trabajo de investigación *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque*, quien tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. La metodología que empleó es de tipo no experimental, cuyo diseño es el correlacional, los principales resultados fueron que de acuerdo con los resultados se concluye que el 70% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, perciben una Cultura Organizacional baja. De acuerdo con los resultados se concluye que el 85% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, perciben la existencia de un mal desempeño laboral. De acuerdo a los productos alcanzados, con el 99% de confianza se llega a la conclusión que el índice de correlación de Spearman $\rho = 0.72$ es significativo, y también con $p\text{-valor} = 0,0000 < \alpha = 0,05$ lo que nos indica que existe una fuerte relación directa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, la cual es altamente significativa ($\rho < 0,05$) con lo que se puede establecer que las variables se relacionan directamente entre los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Contreras (2017) en su trabajo de investigación *Influencia del Liderazgo en el mejoramiento del Desempeño Laboral en las mecánicas automotrices de Mayorazgo del distrito de Ate-2017*, quien tuvo como objetivo general: Conocer cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate - 2017. La metodología que empleó es de hipotético deductivo, aplicada, descriptiva, los principales resultados fueron que existe influencia significativa de la comunicación eficiente en el desempeño laboral; por lo tanto, se concluyó que la comunicación efectiva impacta de manera significativa en el desempeño laboral teniendo en cuenta el manejo adecuado de la información y el trato

al personal para que cumpla con los objetivos organizacionales. se determinó también que existe influencia significativa en la dimensión motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo en el distrito de Ate, por lo tanto, es de suma conveniencia mantener al personal motivado para alcanzar los objetivos de la empresa. Mantener la motivación constante y capacitaciones. Se determinó también que existe influencia significativa de empatía con el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que saber ponerse en el lugar de otra mejora el desempeño de los colaboradores teniendo en cuenta la aceptación de diferentes culturas, políticas o creencias.

Antecedentes regionales

Pillaca (2022) en su trabajo de investigación *La motivación gerencial y los niveles de la productividad de la empresa Trascender, Piura 2021*, el cual tuvo como como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación gerencial y los niveles de la productividad de la empresa Trascender, Piura 2021, empleó la metodología es de tipo aplicada, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal, los principales resultados fueron que lo más relevante de esta determinación de la relación de la variables fue demostrar que a través de la motivación gerencial se logra realizar un desempeño adecuado de los colaboradores, lo que más ayudó a determinarlo fue el uso adecuado de los métodos de análisis, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la motivación gerencial y los niveles de productividad, con una correlación positiva fuerte siendo el valor de $Rho = 0,815$, siendo el $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Y lo más relevante de esta determinación de la relación entre la variable motivación gerencial y la dimensión desarrollo de competencias que se demostró a través de la eficiencia se

maximiza el desarrollo de competencias, lo que más me ayudó a determinarlo fue el uso adecuado de las metodologías, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la variable motivación gerencial y la dimensión desarrollo de competencias, con una correlación positiva alta, siendo el valor de $Rho = 0,681$, siendo el $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Además, lo más relevante de esta determinación de la relación entre la variable y la dimensión fue demostrar que con una adecuada motivación de parte de la gerencia, el trabajo en equipo de los colaboradores es mayor, lo que ayudó a determinarlo fue el uso adecuado de las metodologías, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la variable motivación gerencial y la dimensión trabajo en equipo, con una correlación positiva alta, siendo el valor de $Rho = 0,748$, siendo el $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Castro y Durand (2021) en su trabajo de investigación *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hotel Príncipe de Piura-2020*, el cual tuvo como como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Príncipe de Piura, 2020, empleó la metodología es tipo descriptivo, correlacional; cuantitativo, los principales resultados fueron que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Príncipe de Piura, ya que guarda relación ambas variables debido a que ambas se encontraron en un nivel regular, esto nos sugiere que a mayor motivación hacia el trabajo mayor será su desempeño laboral de estos colaboradores. Asimismo, la prueba de hipótesis corrobora esta aseveración. El nivel de motivación hacia el trabajo según los trabajadores del Hotel Príncipe de Piura fue regular según se demuestra en la Tabla 01, donde el 83.3% lo considero así y el 8.3% como alto. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Príncipe de Piura, fue regular según

los resultados que se exponen en la Tabla 02, donde el 58.3% lo considera de esa forma y el 25% lo indica como bajo. Las dimensiones de la motivación de los colaboradores del Hotel Príncipe de Piura, fueron regulares guardando relación con el desempeño laboral que también fue regular; estos datos fueron confirmados por la hipótesis donde se encuentra una relación positiva en ambos aspectos evaluados.

Alberca (2018) en su trabajo de investigación *Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pecar- Piura, 2017*, el cual tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR-Piura, 2017, empleó la metodología es de diseño no experimental, tipo descriptiva, correlaciona, los principales resultados fueron que el nivel de motivación laboral fue regular según el 88.1% de los trabajadores evaluados y compromiso organizacional alto según el 54.8%; encontrándose correlación moderada y altamente significativa entre las dos variables ($\rho=-0,590$, $P=0.000$). Existe correlación moderada altamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Pe-car- Piura; 2017, dado que se encontró $\rho=-0,610$, $P=0.002$. La motivación laboral se correlaciona de forma moderada y altamente significativa con el compromiso organizacional en su dimensión continuidad; ya que se encontró una $\rho=-0,480$, $P=0.002$. Existe correlación moderada y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en su dimensión normatividad; ya se obtuvo una $\rho=-0,560$, $P=0.04$.

Flores (2022) en su trabajo de investigación *Ergonomía y rendimiento laboral en el personal administrativo de Norandino, Piura, 2022*, el cual tuvo como objetivo general: Determinar cómo la ergonomía se relaciona con el rendimiento

laboral en el personal administrativo de la cooperativa agraria Norandino, empleó la metodología es de tipo básica y de nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, por medio de un enfoque descriptivo correlacional, los principales resultados fueron que se ha podido determinar que, existe una relación significativa entre la ergonomía y el rendimiento laboral en el personal administrativo de la cooperativa agraria Norandino; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .27; el cual indica que la relación es directa y de magnitud pequeña y un valor de significancia de $p=.033$, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Además, no existe una relación significativa entre la ergonomía en su dimensión ergonomía física y el rendimiento laboral en el personal administrativo de la cooperativa agraria Norandino; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .09; el cual indica que la relación es directa y de magnitud trivial y un valor no significativo de $p=.521$, permitiendo rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. Asimismo, existe una relación significativa entre la ergonomía en su dimensión ergonomía cognitiva y el rendimiento laboral en el personal administrativo de la cooperativa agraria Norandino; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .38; el cual indica que la relación es directa y de magnitud moderada y un valor estadísticamente significativo de $p=.002$, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Huertas y Ruiz (2022) en su trabajo de investigación *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública “Servicio de Administración Tributaria” – Piura, 2021*, el cual tuvo como objetivo general: Identificar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública servicio de

Administración Tributaria de Piura, 2021, empleó la metodología es a técnica de contratación correlaciona, los principales resultados fueron que existe una influencia significativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores del SATP obteniendo un resultado de Rho de Spearman de 0,596 y una influencia con un valor de Nagelkerke del 97%, en tal sentido aprobó la hipótesis alternativa. Se reconoció que la inteligencia emocional influye en las competencias laborales de los colaboradores del SATP, ya que el nivel de correlación de Spearman es de 0,624, el nivel de significancia es de 0,000 y una influencia con un valor de Nagelkerke del 70.4%. Por lo tanto, los colaboradores entidad pública Servicio de Administración Tributaria de Piura conocen sus responsabilidades como servidor público, evalúan la calidad del servicio brindado e identifican el potencial de cada personal de la entidad. Se calculó que la inteligencia emocional influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores del SATP con un Rho de Spearman de 0,838, un valor de significancia de 0,000, y una influencia con un valor de Nagelkerke del 96.2%. Es decir, concurre una relación positiva entre ellas, por lo tanto, la empresa cumple con el horario de trabajo, logra los objetivos de la empresa y se involucra con la institución. Se reconoció que la inteligencia emocional no influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad pública Servicio de Administración tributaria de Piura, con una correlación de 0,148, un valor de significancia de 0,000 y una influencia con un valor de Nagelkerke del 0,36.

Villegas (2022) en su trabajo de investigación *Modelo de Gestión Administrativo basado en el Enfoque de las Neurociencias para el Desempeño Laboral del Personal Agrorural Piura*, el cual tuvo como como objetivo general: Determinar la influencia de un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque

de las neurociencias en la mejora del desempeño laboral del personal de Agrorural Piura, empleó la metodología es de experimental con pre y post prueba en una muestra de 30 trabajadores de Agro rural Piura., los principales resultados fueron que los resultados a nivel de pos test señalaron que la situación problemática fue superada en relación al desempeño laboral de los trabajadores y de la gestión administrativa en Agrorural Piura. En el pre test los niveles de desempeño laboral del personal de Agrorural Piura es deficiente en un 100%. Además, el nivel del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura es deficiente en un 70% y mínimo en un 30% según podemos apreciar en el presente estudio. Se diseñó y elaboró un modelo de gestión administrativo basado en el enfoque de las neurociencias para mejorar el desempeño laboral del personal del Agro rural Piura. En el post test los niveles de desempeño laboral del personal de Agrorural Piura es óptimo en un 80%, seguido de un 20% presenta un nivel aceptable, de acuerdo a lo observado en la actual investigación. Asimismo, los niveles del modelo de gestión administrativa de Agrorural Piura es permisible en 23.3% y optimo en un 76.7% según de acuerdo a lo observado en la actual investigación.

2.2.Bases teóricas

Motivación

Definición de Motivación

Según Elespuru (2020) indica que la motivación es un hecho comportamental al cual se le atribuyen factores interiores y exteriores. Esto crea un empuje a la acción y genera interés para conseguir propósitos u objetivos. En suma, la motivación es uno de los principales impulsos que provocan que un individuo desempeñe acciones que conduzcan al logro de sus metas. Esto conduce al cumplimiento de los requerimientos y expectativas con resultados que redundan en una mejor capacidad de rendir y de producir.

En otras palabras, la motivación se mide a través de varios aspectos, como la expectativa y la valencia. La expectativa es lo que un ser humano espera de una actividad o acción, mientras que la valencia es lo que el individuo atribuye a los resultados obtenidos y a la recompensa. Esta teoría examina asimismo la conexión entre el grado de esfuerzo destinado a una actividad, las consecuencias de esta y los beneficios generados.

Según Manjarrez et al., (2020) declaran que la motivación de un ser humano se fundamenta en satisfacer tres requerimientos básicos: la demanda de logro, aludida a los desafíos y meta individuales; la de tener autoridad, en referencia al control sobre los demás y la toma de decisiones, y la de crear conexiones sólidas con los demás, para así encajar.

Motivar a los empleados para conseguir los objetivos de la empresa es importante para mejorar el rendimiento de la organización. Esta motivación cambia la calidad del trabajo realizado y ayuda a crear un ambiente saludable y productivo con un elevado compromiso. Esto inicia cuando los problemas psicológicos se activan y provocan impulsos orientados a una meta o algo que llame la atención. Esto controla la intensidad, el ritmo y la durabilidad de los esfuerzos de un ser humano.

Según Marin y Placencia (2017) sugieren que hay factores importantes en el escenario de motivación que influyen en la voluntad de un empleado para trabajar. Esto incluye elementos "intrínsecos" que pueden cambiarse con políticas de la entidad, como la remuneración monetaria para incentivar el trabajo. Pero se debe ser cuidadoso porque una equivocación en esto puede causar un memorable descontento. Incluso el reconocimiento (no necesariamente en términos de recursos monetarios) de un trabajador por su labor dentro de la empresa se considera una forma de motivación.

La relación entre los empleados y sus puestos laborales es de suma importancia, y el comportamiento de una persona en su trabajo puede significar el auge o el fracaso de la plaza. La teoría de los dos factores, o dicho de otro modo teoría de motivación e higiene, vincula a los elementos intrínsecos con el contentamiento laboral, y a los extrínsecos con la desmotivación. Los factores de higiene, como los del ambiente de trabajo de la entidad, la supervisión, etc., son claves para que el empleado sienta un estado de calma y contento; si los factores son atendidos, todo marchará de manera correcta, encaminados hacia el éxito.

Dimensión 1. Motivación intrínseca

Según, Huamanchumo (2018) afirma que la motivación intrínseca está referida a la actitud con la que una persona se implica en una tarea sin esperar una compensación económica. Esto implica que uno se sienta motivado con una actividad y disfrutarla, como por ejemplo al practicar algún deporte o al tener la oportunidad de participar de decisiones de una organización. En nuestro estudio hemos querido enfocarnos en la motivación intrínseca relacionada a la capacitación.

Los elementos mencionados pueden ser controlados por el hombre ya que están relacionados con sus actividades. Esto conlleva a emociones asociadas al desarrollo personal, la satisfacción con el trabajo y la necesidad de cumplir los requisitos establecidos. Los factores intrínsecos tienen relación con el contentamiento laboral la satisfacción con el trabajo y con la naturaleza del mismo que el individuo realiza; esto incluye indicadores como aceptación de la labor, éxitos y responsabilidades en las tareas.

Indicadores

Autonomía. Este elemento hace referencia a la libertad que se le brinda a cada trabajador para tener control sobre algunos factores de su acción laboral y profesional dentro de la compañía. Hablando de flexibilidad, dando a los empleados el control sobre ciertas áreas e involucrándolos en los asuntos de la empresa, esto genera una relación de confianza, una mayor productividad, inventiva y entusiasmo por su trabajo (Rodríguez, 2018).

La independencia es una característica inherente al ser humano. Aunque es preciso que se nos guíe y nos ayude a hacer las cosas correctamente en varias facetas

de nuestra vida, todos buscamos la autonomía para desempeñar nuestras tareas y obligaciones por cuenta propia y con la forma que consideremos más adecuada para conseguirlas. En un entorno organizacional, puede haber establecidas directrices, políticas y protocolos para lograr un mejor desempeño de la empresa. No obstante, una aplicación excesivamente rígida de estas regulaciones puede inhibir la creatividad de los empleados y limitar su potencial para alcanzar los objetivos establecidos por la entidad (Reyes, 2017).

Sentido de competencia. Huamanchumo (2018) indica que las aptitudes laborales son el conjunto conocimientos, capacidades y experiencia que una persona tiene para desempeñar un trabajo de forma exitosa. No solo se trata de contar con los saberes adecuados para realizar el trabajo, sino también de estar en condiciones de llevarlo a cabo incluso en situaciones difíciles o con obstáculos. Se dice que uno es competente cuando ejecuta tres cosas que son necesarias para la finalización exitosa de sus responsabilidades. Estas son tener la disposición adecuada en el punto y hora pertinente, reconocer los conocimientos requeridos para completar sus tareas, y usar apropiadamente las herramientas que están disponibles para la persona.

La formación laboral prepara a un individuo para enfrentarse con éxito a una tarea. Esta competencia desarrolla capacidades que se benefician de la interacción y el contacto con la tarea, por lo que las habilidades laborales han comenzado a cobrar un lugar destacado dentro de la contratación de personal. Por esta razón, las organizaciones suelen realizar una selección muy cuidadosa para encontrar al mejor talento para llenar un puesto en la empresa (Rodríguez, 2018).

Novedad. El interés humano por la novedad es incontenible. Estamos constantemente atraídos por presenciar o adquirir algo nuevo. Esta emoción es

temporal, sin embargo, ya que cuando el aburrimiento llega nos movemos hacia algo emocionante de nuevo. Esta búsqueda de la novedad es cíclica, un proceso sin fin para estar interesados en algo novedoso (Reyes, 2017).

Huamanchumo (2018) afirma que el término "novedad" hace referencia algo que se destaca por lo diferente, atrayente e inspirador. Esta cualidad se considera parte de una innovación. Por consiguiente, uno de los desafíos que nos enfrentamos día a día es pensar en la forma de hacer las mismas actividades, aspectos o quehaceres en formas distintas. Innovación también se define como una contribución significativa a algo ya existente. Hay tres posibilidades: innovación como variedad, como desconocimiento o como ausencia. Cuando se asume esta característica como una diversidad, se está afirmando que esa misma debe ser esencial y notable.

Aprendizaje. La formación profesional es fundamental para aumentar, modernizar y incrementar las capacidades de la gente. Debido al elevado tiempo invertido en empleo, la actualización continua presenta la opción de enfrentarse a otros desafíos como la internacionalización y tecnología (Rodríguez, 2018).

El desarrollo de una mentalidad de aprendizaje en progreso significa que los empleados están constantemente motivados para mejorar y mantenerse al tanto en su trabajo, desarrollando habilidades técnicas y sociales. Las habilidades sociales, especialmente, son fácilmente aplicables a una variedad de situaciones. Por esa razón, creamos un programa que se enfoca en el liderazgo personal como una inversión tanto para la compañía como la persona (Reyes, 2017).

Relación. Huamanchumo (2018) señala que actualmente, toda vinculación entre empleador y empleado tiene que respaldarse de un contrato basado en las leyes

locales que defina los acuerdos entre las partes. Los vínculos de trabajo han visto un cambio significativo, no solo debido a la implementación de tecnología, sino también por la evolución en el entorno. Los descubrimientos científicos, así como otros factores, implican que la relación entre trabajador y empleador haya cambiado considerablemente y que cuente con aspectos diferentes a los acostumbrados previamente para ambas partes.

Las relaciones laborales son charlas, intercambios y convenios establecidos entre un trabajador y un empleador. Estos acuerdos implican que el trabajador se compromete a realizar alguna tarea por un salario determinado por el empleador. Estas relaciones deben tener lugar de acuerdo con las leyes del Estado. Nota que tanto una persona individual como una entidad legal pueden actuar como empleadores (Rodríguez, 2018).

Pertenencia. Tener una profunda conexión con su trabajo y el compromiso que ello genera se conoce como compromiso laboral. Esta relación se basa en el afecto por los valores de la empresa, el equipo y el apoyo recibido para fomentar un sentimiento de pertenencia. Con este punto de vista, la sensación de pertenencia no solo es favorable a las relaciones, la colaboración y el ambiente laboral, sino que también ayuda a aumentar el contentamiento, el compromiso, la eficiencia y la retención de los colaboradores. La pertenencia organizacional incrementa la capacidad de producir del personal y potencia el éxito (Reyes, 2017).

Huamanchumo (2018) indica que esta característica permite que el empleado se sienta parte de una organización, se comprometa con ella y con sus propósitos; al estar comprometido con su labor incrementan la capacidad para realizar actividades en un menor tiempo y con mayor eficiencia, además ayudan a optimizar el ambiente

laboral al permanecer con una mentalidad positiva que contagia de entusiasmo a los demás que se encuentran alrededor.

Trascendencia. Desempeñar un trabajo que involucra motivación trascendente significa que los intereses particulares de un individuo pasan a un segundo plano. Esto incentiva a la persona a unirse con la misión y objetivos de la empresa, aportando lo mejor de sí a pesar de las capacidades y limitaciones personales. Esta clase de motivación laboral está dirigida por el bien común, por encima de los intereses individuales (Rodríguez, 2018).

La trascendencia ofrece al individuo lo que a él le llama sensaciones extraordinarias en las que sus problemas personales quedan en segundo plano al experimentar un punto de vista más amplio. Estas experiencias rara vez van acompañadas de emociones gratificantes como la felicidad, tranquilidad y una mejor consciencia. Los individuos que han alcanzado altos niveles de auto-trascendencia también pasan por momentos en las que se mantienen constantemente serenos y alcanzan un nivel de visión más alto (Reyes, 2017).

Dimensión 2. Motivación extrínseca

Mosquera (2019) menciona que la motivación se sustenta en las tres principales áreas de recompensa, incentivos o castigos. La recompensa se presenta como una forma de retribución que se obtiene tras lograr culminar la labor determinada. Los incentivos, por su parte, son aquellos elementos que atraen a las personas a realizar ciertas acciones con el propósito de obtener algo a cambio. La aplicación de una sanción como resultado de una acción incorrecta puede deberse a una motivación externa, como una recompensa creada para aumentar la eficiencia al realizar una tarea.

Los elementos relacionados con la salud y la seguridad laboral están más allá del alcance de los trabajadores individuales. Esto se debe a que las circunstancias en las que realizan sus labores están controladas y establecidas por la empresa. Estos factores incluyen indicadores como el salario, las políticas empresariales y las condiciones en las que se labora. Asimismo, estos están ligados al descontento, ya que se encuentran en el ambiente en el que el personal en conjunto desarrolla su profesión. Los factores exteriores se emplean para evitar que los trabajadores estén infelices, siempre y cuando estos sean óptimos.

Indicadores

Reconocimiento. Martínez (2018) señala que el reconocimiento, es el valor que le das a otro colaborador para retribuirlo por los logros conseguidos o las posibles fallas que se merece; o también puede ser la distinción o el acto que brinda un agradecimiento o una felicitación, ya que un colaborador puede recibir un reconocimiento por cumplir con las políticas y objetivos de la empresa, mientras que un vendedor muchas veces recibe reconocimiento por las ventas conseguidas en el mes.

Además, Mosquera (2019) define que el reconocimiento es una diligencia que permite identificar a una persona, por sus rasgos propios, voz, fisonomía, movimientos, etc., mediante acto físico, video o fotografía, otorgando elementos para el desarrollo de una línea investigativa determinada. Dicha diligencia también permite reconocer cosas, voces, sonidos y cuanto pueda ser objeto de percepción sensorial.

Premios, e incentivos. Esto busca motivar y alentar a los empleados a practicar una conducta destinada a obtener objetivos como mayor calidad, cantidad, mejor

satisfacción y ahorro en los recursos. Por lo tanto, se pueden ofrecer incentivos para aumentar la producción sin que se vea afectada la calidad, al mismo tiempo que se premia la asistencia y puntualidad. Una motivación presentada a un individuo, conjunto o industria para aumentar la generación y mejorar los resultados. Una componente restaurable del salario o un premio para recompensar un rendimiento superior al requerido (Checa y Rodríguez, 2018).

Las formas de compensación más comunes para empleados dentro de la organización son aumento de salario por destaque, gratificación por cumplir objetivos individuales, tarifas, comisión y una participación en los beneficios de la asociación. Un incremento de salario por remarcar destacados logros se refiere a un crecimiento en la tarifa por hora o salario a cambio de un desempeño destacado. Una gratificación por cumplir objetivos individuales es un pago en efectivo por logros sobresalientes durante un tiempo determinado (Yelise et al., 2020).

Bonos. Mosquera (2019) afirma que las empresas ofrecen bonos para aumentar la motivación y capacidad de producir de sus colaboradores, que suman bonos de contratación, por referencia y bonos de retención. Estos últimos se dan al nuevo empleado como una prima por aceptar el contrato, donde ambas partes acuerdan los términos antes de que el bono se haga realidad. Esta bonificación se otorga comúnmente a los cargos de dirección intermedia y superior para hacer que el paquete de sueldo sea atractivo para los prospectos. Los bonos de firma se emplean frecuentemente en el deporte profesional y para atraer a nuevos graduados para sus primeros empleos.

Un sistema de incentivos por referidos es un método de contratación interna utilizado frecuentemente para identificar prospectos de las redes sociales de los

trabajadores de una organización. Las entidades buscan talento y como tal, ofrecen recompensas como un bono referido si el candidato contratado es recomendado por este empleado. Se ha comprobado que la reclutación de personal mediante las referencias de sus trabajadores es la forma más efectiva y eficaz de hacerlo (Checa y Rodríguez, 2018).

Diplomas, trofeos. Un diploma de reconocimiento laboral es un certificado que destaca las contribuciones hechas por un empleado al negocio. Esto incluye acciones, comportamientos y actitudes que reflejen los principios de la empresa, así como nuevas ideas o mejoras en procedimientos o parte estructural de la compañía (Yelise et al., 2020).

Mosquera (2019) afirma que es útil reconocer el trabajo de un empleado que ayudará a impulsar a todos los miembros del equipo laboral para lograr la rentabilidad y la solidez empresarial. Estos reconocimientos pueden realizarse mediante la otorgación de un trofeo o diploma al colaborador destacado.

Evaluaciones. Este dispositivo se despliega para análisis del desempeño laboral en una organización. Esto admite medir los hitos individuales por cada miembro de la compañía de un modo global, sistemático y objetivo. Esto permite saber cuán eficaz se está llevando el trabajo y evaluar el comportamiento de los empleados involucrados (Checa y Rodríguez, 2018).

Examinar el rendimiento es una herramienta usada para determinar qué tan bien se cumplen los objetivos y metas en un nivel individual. Esta estrategia facilita una medición completa, objetiva y regulada de la actividad profesional y la ejecución o la consecución de metas. Es útil para identificar problemas en cuanto al ajuste de un

empleado dentro de una organización. Esta herramienta identifica las deficiencias y las problemáticas de los empleados evaluados, así como sus cualidades, ventajas, aptitudes y características (Yelise et al., 2020).

Fechas límites. Mosquera (2019) señala que el jefe ha establecido una fecha límite para cumplir con ciertas tareas y estrategias de parte del trabajador. Al alcanzar la totalidad de los objetivos establecidos, el empleado recibirá una recompensa al finalizar, la cual puede ser un premio o un bono, para que disfrute con su familia y amigos. Esto logrará que el empleado tenga una mejor salud física y emocional, ya que necesita descanso y tranquilidad mental. Debido a sus habilidades, el empleado podrá satisfacer todos los metas y obtener los beneficios.

Tener limitaciones temporales nos genera una tensión diferente a la que todos hemos experimentado en alguna parte. Algunas personas saben manejarla bien, mientras que a otras les causa estrés. Esto se debe principalmente a que las percibimos como una amenaza, llevándonos a actuar plantean errores que desencadenan arrepentimientos. En algunos casos, acatar los límites temporales puede aumentar nuestra capacidad de producir (Checa y Rodríguez, 2018).

Castigos. Las consecuencias de no respetar las políticas de la compañía pueden significar sanciones tangibles, así como una condena a la conducta inadecuada. Por otro lado, podrían tomarse medidas disciplinarias para lograr una buena actuación por parte del personal. El castigo también podría presentarse como una advertencia verbal o por escrito, para evitar repetición de dicho comportamiento (Yelise et al., 2020).

Mosquera (2019) afirma que el sistema de castigos contempla diferentes medidas disciplinarias dirigidas a guiar la conducta de aquellos que se salen de la

norma, así como evitar que se repitan acciones indeseables (advertencias verbales o escritas). En casos graves, pueden incluir sanciones como suspensiones del trabajo o la expulsión de la organización.

Rendimiento laboral

Definición de rendimiento laboral

Calle (2018) señala que es la explicación de las conductas organizacionales: son las acciones y comportamientos que los empleados llevan a cabo que de alguna manera influyen en la institución. El rendimiento de los empleados se mide a través de la evaluación, la planeación y los procedimientos dentro de la entidad. Estas herramientas sirven para determinar cuáles son los indicadores que influyen en el rendimiento de los colaboradores. En este aspecto, el desempeño laboral determina el grado de éxito que implica las iniciativas tomadas por los empleados para lograr los objetivos propuestos. Esto por supuesto, se realiza con la finalidad de detectar si existen deficiencias en el interior de la compañía que deberían mejorarse con el fin de garantizar la eficiencia de la compañía.

El desempeño profesional es un indicador de la capacidad futura de una persona. Para lograr óptimos resultados, se formulan propósitos o metas mediante acuerdos entre directivos y trabajadores donde se establecen los resultados a alcanzar y las recompensas a conseguir. Existe también la implicación personal, que es un tipo de acuerdo mental entre las dos partes para cumplir lo estipulado. Se llega a un acuerdo por medio de negociación en el que se evalúan las herramientas necesarias para el cumplimiento de los propósitos. El desempeño es el proceso con la que se miden y

evalúan los esfuerzos que se harán para la consecución de los resultados deseados. El resultado obtenido de la medición se comunica junto con un apoyo y una discusión entre los evaluadores, de manera que el evaluado entienda la relación entre sus acciones y la medición del rendimiento.

Por lo tanto, Espinoza (2018) afirma que el desempeño laboral representa la interacción entre las necesidades del trabajo y las cualidades o atributos que posee la persona para desempeñar la labor de la mejor manera posible, ya sea de forma efectiva o no. Se trata de las acciones que el empleado lleva a cabo para cumplir con sus responsabilidades dentro de la empresa; también se conoce como rendimiento o valoración del trabajo. Se piensa que el rendimiento indica el desempeño de un empleado, el cual comprende los conocimientos, habilidades y la realización de sus tareas, así como sus actitudes y su entrega. Finalmente, este se medirá por los resultados y producción obtenidos por el trabajador en la lista y objetivos establecidos por la empresa.

Se dice que el rendimiento es la manera en que un empleado se desempeña, llevando a cabo las labores designadas de acuerdo con los propósitos y metas de la compañía, demostrando que posee las habilidades necesarias para el puesto asignado. Usar el uniforme de la empresa demuestra el compromiso del empleado con su trabajo, ya que así da a conocer o comunica que tiene una alta consideración de su trabajo al otorgarle valor y significado. Además, esta elección también ofrece la oportunidad de desarrollar y mejorar sus conocimientos, habilidades y aptitudes para hacerlo un experto y productivo en el trabajo.

De la misma manera, Manjarrez et al. (2020) indican que el trabajo efectuado por los empleados dentro de la empresa es esencial para su éxito. En este sentido, los

colaboradores tienen una gran responsabilidad y satisfacción para cumplir. Se requiere que tengan un comportamiento adecuado y demuestren los resultados obtenidos.

Las acciones y comportamientos del personal de una empresa son esenciales para lograr los objetivos de esta. Una actuación laboral adecuada fortalecerá la organización, pero tendrá en cuenta una variedad de factores que influirán en ello. El desempeño laboral es un indicador de cuán exitosamente se han alcanzado los propósitos delineados. La teoría de las metas postula que el rendimiento de los empleados aumenta cuando tienen objetivos exigentes, mientras que disminuye cuando solo se les presentan retos simples.

Dimensión 1. Dimensiones de rendimiento laboral

Según, Díaz (2019) indica que pese a los modelos del rendimiento dentro del trabajo, emplean dimensiones que abarcan un extenso lugar con el fin de poner límites al constructo y los sistemas creados para labores determinadas se fundamentan en dimensiones más acotadas para describir los componentes del rendimiento, donde existe la posibilidad de ver muchos parecidos entre las propuestas. De este modo, tanto las revisiones ejecutadas al inicio de este siglo como las que han surgido hace poco Portuondo (2018) señala que el rendimiento laboral está formado por:

Indicadores

Aptitudes. Las aptitudes profesionales, también llamadas habilidades blandas, también conocidas como aptitudes profesionales, son aquellas destrezas que un individuo necesita tener para desempeñar su puesto de un modo más productivo. Estas habilidades son menos tecnológicas que las técnicas y se centran en el ámbito personal (Torres, 2019).

Las aptitudes laborales se refieren a la información y habilidades que uno es capacitado para adquirir desde el nacimiento, así como el conjunto de actitudes naturales y características personales que influyen en su rendimiento profesional. Estas aptitudes no son necesariamente innatas: con dedicación y persistencia, se pueden mejorar (Bricio y Calle, 2018).

Conocimiento del puesto. La comprensión es esencial para el éxito de las organizaciones; esta habilidad les otorga la adaptabilidad y vanguardia necesarias para aplastar a la competencia. Carecer de este conocimiento los deja en una especie de anonimato, teniendo que emplear recursos de forma ineficiente y trabajar en la mera sobrevivencia en lugar de la renovación (Huaita y Luza, 2018).

El conocimiento dentro de una empresa es una recopilación de la información transferida y la experiencia adquirida. Manejar los conocimientos significa regular y aprovechar al máximo, lo que involucra planificar, monitorear y comprende la adquisición, la preservación, el análisis y la puesta a disposición de las herramientas (Cajo, 2018).

Experiencia laboral. Esto es una enumeración de los conocimientos y habilidades adquiridos a partir del puesto de trabajo en un período de tiempo dado. No se trata solo de la cantidad de tiempo que has pasado trabajando o las posiciones que has ocupado, sino también de lo que has logrado aprender mientras desempeñabas el trabajo (Torres, 2019).

Además, es la reacción afectiva que un trabajador experimenta a raíz de una variedad de elementos en el ámbito laboral. Estas podrían comprender la etapa de postulación, el proceso de contratación, los recursos digitales a disposición para

realizar sus deberes, la accesibilidad a programas de formación, la conveniencia de beneficios y remuneración, así como la salida de la empresa. Entiende también lo que un empleado dice acerca de la compañía que comparte con sus conocidos más cercanos. Si les das algo poco satisfactorio en cuanto a la empresa, es probable que alimenten la conversación, perjudicando la imagen y disminuyendo las oportunidades de recibir buenas referencias (Bricio y Calle, 2018).

Capacidad. Se trata de los atributos y habilidades individuales necesarios para realizar una tarea específica. De este modo, está íntimamente relacionado con el concepto de educación, la cual se entiende como un proceso para adquirir los recursos necesarios para afrontar la vida. Además, este término también puede referirse a aspectos positivos de cualquier cosa (Huaita y Luza, 2018).

El contexto de factores particularmente intelectuales que determinan la capacidad de lograr un determinado objetivo, de manejar una función u oficio, etc. (Cajo, 2018).

Capacitación. La capacitación permite que una persona se mantenga profesionalmente al día con las responsabilidades de un puesto específico. No solo son necesarios conocimientos empíricos y prácticos, sino también una actualización. Por lo general, esto crea tensiones entre los participantes, uno que está más interesado en lograr resultados inmediatos, y el otro centrado en mejorar estos resultados a través de la capacitación y para promover el cambio (Torres, 2019).

Impartir lo que se conoce a otro, proporcionar acceso a habilidades y desarrollar competencias es ofrecerles a los individuos una oportunidad para cambiar, tanto personalmente como dentro del ambiente en que se desenvuelven. El aprendizaje

para posicionarse con un alto nivel necesita compromiso total. No hay transmisión adecuada si no hay interés, preguntas e implicación. Enseñar y adquirir nuevos conocimientos, capacitar y capacitarse, transformar y cambiar uno mismo. Los que se esfuerzan en este devenir de la actividad educativa crecen, optimizan su capacidad, crean un futuro diferente (Bricio y Calle, 2018).

Comportamiento y actitud. Es una forma de actuar que resulta de una intención o meta, la cual puede afectar la forma en que se ven a sí mismo y a los demás, y cómo reaccionan en sus vidas, tanto de forma positiva como negativa. Puede ser una opinión, emoción o un comportamiento intencional (Huaita y Luza, 2018).

Esta es una descripción de lo que se conoce como actitud laboral. Está relacionada con los sentimientos y creencias respecto a las tareas en la oficina y los comportamientos necesarios para asumir los roles laborales asignados. El conocimiento del estado de ánimo de alguien puede ayudar a pronosticar su comportamiento dentro de un entorno profesional y aplicar dichas ideas a áreas de la vida cotidiana (Cajo, 2018).

Desempeño de las responsabilidades. Se realiza una evaluación para medir el rendimiento de una empresa desde dos perspectivas. Una de ellas es el objetivo, el cual se relaciona con la cantidad y calidad de la producción y los resultados obtenidos. Esto se refleja en los objetivos comerciales medidos por el número de ventas y choques alcanzados. Al mismo tiempo, el enfoque en competencias mide el comportamiento y el uso de habilidades que tienen los trabajadores durante el desempeño laboral (Torres, 2019).

El departamento de Recursos Humanos lleva a cabo una de sus principales atribuciones a través de la evaluación del desempeño, con el fin de analizar el talento y el rendimiento del personal. Para lograr los mejores resultados, es conveniente encontrar una herramienta de evaluación del desempeño que satisfaga los requisitos particulares de nuestra empresa, con la finalidad de identificar posibles problemas en el manejo del recurso humano (Bricio y Calle, 2018).

Relaciones interpersonales. Tener la capacidad de relacionarse con otras personas para cumplir un objetivo en conjunto se considera un componente clave para lograr las relaciones interpersonales. Esto se aplica en diferentes situaciones, desde el ámbito de familiares, amigos y compañeros de trabajo, hasta en escuelas y universidades. Establecer un vínculo significativo entre dos personas conlleva al intercambio de opiniones, entendimiento y cuidado de los anhelos, requerimientos y afectos (Huaita y Luza, 2018).

Las habilidades sociales son una parte esencial del entendimiento de las personas dentro de una empresa. Establecer una buena relación entre ellos puede ayudar a satisfacer los requisitos de una conexión social. Cuanto mayor sea la satisfacción alcanzada, mejor se podrá colaborar con las finalidades establecidas por la institución (Cajo, 2018).

Asume y transmite valores. La creación y formación de un valor está determinado por una variedad de factores que influyen sobre si el individuo interioriza los contenidos en cuestión, y el grado de establecimiento que llegue a alcanzar en su personalidad (Torres, 2019).

Las bases dignas de consideración dentro de una entidad son indispensables para configurar su cultura. Esta sería una amalgama de rasgos intangibles que establecen su visión o personalidad. Estas normas regulan la dirección de la empresa, brindándoles significado y sosteniendo la cultura corporativa. Esta firme conexión refleja los hábitos y valores compartidos; detalles que la hacen única (Bricio y Calle, 2018).

Rendimiento. El rendimiento laboral se refiere a los resultados que consiguen un trabajador o grupo de trabajadores. Por otro lado, el desempeño se refiere a la forma en que estas personas llevan a cabo las tareas designadas. Para evaluar el primero, las empresas por lo general establecen ciertas metas mínimas relacionadas con la cantidad y la calidad. Sobrepasar estas expectativas es una muy buena señal de que el rendimiento se desarrollará y alcanzará niveles altos y efectivos (Huaita y Luza, 2018).

El rendimiento laboral es el resultado de la contribución individual, aunque se entiende dentro del contexto de los objetivos grupales. Tomarlo en cuenta ayuda a ver los logros de un trabajador, aunque existe una diferencia entre rendimiento y desempeño. La productividad de un equipo de trabajo se evalúa a menudo a partir del rendimiento individual (Cajo, 2018).

Calidad de trabajo. La evaluación de la calidad en el trabajo es una consideración subjetiva, pero es relevante porque repercute directamente en la eficiencia de la producción y consecuentemente en los ingresos de una compañía. Establecer una manera de controlar la calidad del trabajo es un paso esencial (aunque no único) para evaluar el desempeño de un empleado. En resumen, un trabajo de calidad es el que cumple adecuadamente los objetivos establecidos. Esto puede ser

comprometido si se emplean demasiados recursos, lo que puede causar problemas a la empresa y resultar perjudicial (Torres, 2019).

La eficacia y la calidad trabajando juntos son abarcadores para el éxito de una empresa. Las mejores contrataciones para una posición son aquellas que tienen la habilidad de hallar un balance entre los dos. Esta consideración es algo de primera importancia para empresas de todos niveles y tamaños a la hora de conseguir empleados contentos y satisfechos (Bricio y Calle, 2018).

Trabajo en equipo. Laborar de manera conjunta es un elemento fundamental de la productividad en una compañía. No obstante, hay quienes que no comprenden el alcance que representa para una organización. Esto se logra cuando varias personas se unen para alcanzar un propósito de forma eficiente. De esta forma, tu negocio recibirá beneficios y tendrá éxito (Huaita y Luza, 2018).

La necesidad de mejorar el rendimiento, el comportamiento y la lealtad en un equipo de trabajo es lo que motiva el trabajo en equipo. Se trata de una situación en la cual un grupo de personas intenta colaborar juntas, aprovechando sus habilidades individuales y mejorándose unas a otras mediante una retroalimentación constructiva a pesar de los conflictos personales que pudieran existir. Comprometido a este trabajo en equipo, se fomenta un sentido de lealtad, confianza y autoestima entre los miembros, valorando todas sus contribuciones, esforzándose en mantener el ambiente bueno tanto dentro como fuera del equipo (Cajo, 2018).

Cumplimiento de actividades. La evaluación es un proceso de revisión sistemática, medido con estándares definidos, para ayudar a determinar qué tan bien los empleados están desempeñando sus trabajos dentro de la empresa (Torres, 2019).

El control de cumplimiento se encarga de garantizar que los controles instalados para reducir o eliminar los riesgos (disminuir) estén funcionando correctamente y cumpliendo su plena capacidad (Bricio y Calle, 2018).

Resultados. Los resultados empresariales son los frutos de las estrategias de una compañía. Establecer objetivos para obtener estos resultados deseados de antemano permite definir aún más las prioridades. Si se trata de un director o un propietario de compañía, puede ser interesante comprender la influencia que los resultados empresariales pueden tener en el entorno de trabajo (Huaita y Luza, 2018).

El estado de resultados es una herramienta crítica para las organizaciones, ya que les da un panorama de cómo se está desempeñando financieramente. Al igual que el balance general y el estado de flujo de caja, estos informes financieros proveen datos específicos sobre la salud financiera de la empresa. Esto significa que a través de los estados financieros se puede identificar si los negocios están generando ganancias o pérdidas; y es una información invaluable para abordar y lograr los objetivos y metas comerciales e incluso de mercadotecnia (Cajo, 2018).

Bases conceptuales

Motivación. El impulso a la acción en el ámbito laboral se trata de una dinámica en la que las personas, mediante el ejercicio de una labor determinada, crean habilidades que les permitan lograr sus metas para contentar sus propias demandas y/o expectativas (Torres, 2018).

Extrínseca. El incentivo primario en este caso sería el salario, un aumento o premios por cumplir objetivos. Se enfoca totalmente en obtener alguna retribución

como consecuencia. El estado de ánimo en que se realiza la tarea, así como la satisfacción que se obtiene, no tienen ninguna importancia en estos casos. Se trata de una motivación puramente interesada que solo se centra en el resultado (Alosilla et al., 2017).

Intrínseca. La motivación intrínseca procede de la satisfacción individual, la alegría y el enfoque. Se compone de emociones estimulantes, como el entusiasmo, la pasión, la creatividad, la ambición particular, habilidades cada vez más requeridas por los empleadores. Es lo que motiva al personal de calidad a llevar su labor a mayores alturas, lo que también beneficiará a nuestra organización (Sum, 2015).

Rendimiento. La conexión entre los logros alcanzados, las vías empleadas para llevar a cabo dicho objetivo, el tiempo dedicado a tal cometido y los recursos invertidos para tal fin es el más variable de todos los elementos: el factor humano, es decir, el trabajador. Su motivación, sus habilidades y su competencia para crear una buena estrategia pueden optimizar el rendimiento de la organización dependiendo de cómo se comporte (Castro, 2017).

Laboral. Se puede decir que lo laboral se refiere a aquellos eventos que reflejan el esfuerzo y las intenciones de un grupo de personas de alcanzar un objetivo común, ya sea a través de la fabricación de un producto, la prestación de un servicio o la conclusión de objetivos administrativos. El concepto de lo laboral no siempre implica una relación directa entre un jefe y un empleado, sino que, en ciertos casos, puede complementar esta relación social (Chávez, 2020).

Rendimiento laboral. El rendimiento laboral se refiere a los resultados obtenidos como producto del capital, la energía, el tiempo y los recursos humanos

invertidos. Lo que se produce dependerá de la cantidad de esfuerzo dedicado (Pachari et al., 2020).

Aptitud. Nuestra personalidad se caracteriza por nuestra actitud y la capacidad que tenemos para abordar situaciones laborales o para comportarnos en una reunión. Nuestro comportamiento en relación al trabajo, ya sea bueno o malo, ejerce un gran influjo en nuestra forma de ser. Tener una buena actitud en tu puesto tiene un gran impacto, puesto que es algo que los demás notan de nosotros en primer lugar (Martínez y Torres, 2018).

Capacitación. Cuando se trata de optimizar el rendimiento dentro de una compañía, capacitación se refiere a los conceptos tanto teóricos como prácticos. Esto supone un incremento en el presupuesto para proporcionar formación dirigida a obtener resultados mejorados, que, a diferencia de hace algún tiempo, se considera como una inversión con la intención de tener beneficios financieros, así como de mejorar la habilidad para producir todo aquello que se proponga (Marino, 2017).

Valores. Los fundamentos éticos y profesionales que conforman la personalidad de una empresa son sus valores. Estos principios sirven de guía para la toma de decisiones y la conducta de la compañía. Los valores establecen la filosofía, identidad y cultura organizacional. También permiten definir el enfoque, las metas y la presencia de la empresa en el mercado (Goicochea, 2020).

Responsabilidad. La confianza en el trabajo es evidente cuando un trabajador cumple todos sus compromisos con el empleador, acatando de la forma más profesional posible los protocolos y normativas preestablecidos (Lozano, 2019).

III. HIPÓTESIS

Según Arias (2016) indican que las hipótesis son comprobaciones del fenómeno o problema investigado manifestadas como proposiciones o afirmaciones y componen las guías de un estudio. Muestran lo que se trata de probar, toman parte del planteamiento del problema para establecer el rumbo de la investigación. Las variables obtienen valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables en las hipótesis, se les suele llamar construcciones hipotéticas, pero no toda investigación precisa de hipótesis, como lo hace la investigación descriptiva, no los necesitan porque basta con hacer unas pocas preguntas de investigación.

En la presente investigación titulada La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022, no se planteará hipótesis por ser de diseño descriptiva- de propuesta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

La investigación fue no experimental, porque no se manipularon las variables motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022. Según Pino (2018) en el diseño no experimental no se manipulan las variables, el investigador observa de forma natural para analizar. Es decir, se observó el fenómeno tal como se encuentra dentro de su contexto, conforme a la realidad no sufrió ningún tipo de modificaciones. Fue transversal, porque el estudio de investigación: La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022, se desarrollará en un espacio y tiempo determinado, teniendo un inicio y un fin que especifica en el año 2023. Según Pino (2018) el diseño de estudios transversales se define como el diseño de una investigación observacional, individual, que mide una o más características como las variables, en un momento dado.

Es de tipo cuantitativo porque examinó los datos de manera científica, en forma numérica, generalmente con ayuda de la estadística. Carbonero (2016) indica que la investigación no experimental recoge y analiza datos sobre las variables, estudia las propiedades y fenómenos de la situación problemática de manera objetiva, así los resultados se pueden generalizar. Estas investigaciones de tipo cuantitativo reciben la denominación por la naturaleza de los datos manejados basados en la cuantificación y cálculo de los mismos.

El presente trabajo fue de nivel descriptivo, porque se detallaron las características de los hechos evaluados en relación a las variables estudiadas (motivación y rendimiento laboral) en el contexto de las unidades de análisis. Según Pitas y Pértegas (2016) los estudios descriptivos, refieren las características bajo la perspectiva del grupo de personas que se desempeñan en el mismo concepto, describiendo sus perfiles o la ocurrencia empresarial en relación a las variables estudiadas. La investigación fue de nivel descriptivo, se encarga de describir las características; consistiendo en señalar un fenómeno, individuo o grupo, que contribuya en la investigación (Pitas y Pértegas, 2016).

. Esta investigación fue de propuesta porque se realizó una propuesta y un plan de mejora a los resultados de la investigación denominada: La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022. Según Nolazco y Carhuancho (2019) manifiestan que la propuesta tiene como finalidad persuadir a la gente de que sus ideas y proyectos son importantes. Una propuesta de investigación muestra a la gente porque la investigación es una buena idea y necesaria. La gramática o la forma como se escribe la propuesta también se fundamental, ya que de ella depende la aceptación o rechazo de la propuesta

4.2.Población y muestra

Población:

Para la variable motivación y rendimiento laboral la población estará conformada por los 15 trabajadores estables de la empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana. Según López & Sandoval (2016) la población de una encuesta consta de todos los elementos (personas, cosas, organismos, registros médicos) involucrados

en el fenómeno definido y definido en el análisis del problema de la encuesta. Las poblaciones tienen la propiedad de ser estudiadas, medidas y cuantificadas.

Muestra:

Para la variable motivación y rendimiento laboral, se consideró una muestra probabilística de los 15 trabajadores estables de la empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, los cuales representan a la totalidad de la población de estudio. Según López y Sandoval (2016) la muestra probabilística es aquella en la que todos los elementos del universo tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra. Según López y Sandoval (2016) la muestra probabilística es aquella en la que todos los elementos del universo tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra.

Criterios de inclusión:

Para la variable motivación y rendimiento laboral:

Se considerará a los trabajadores estables en la MYPE, sin distinción de género: Masculino o femenino.

Criterios de exclusión:

Para la variable motivación y rendimiento laboral:

Se excluye personal recién contratado en función administrativa.

Se excluye a trabajadores en calidad de practicantes en el área administrativa o quienes no se encuentren en planilla.

4.3. Definición y operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Items	Fuente	Escala
Motivación	Elespuru (2020) indica que la motivación es un hecho comportamental al cual se le atribuyen factores interiores y exteriores. Esto crea un empuje a la acción y genera interés para conseguir propósitos u objetivos.	Motivación intrínseca	La dimensión de motivación intrínseca se medirá con su indicador es: autonomía, sentido de competencia, novedad, aprendizaje, relación, pertenencia, transcendencia, . Con el método de encuesta, y su instrumento el cuestionario en aplicación directa y personalizada, con cotejo de escala nominal.	Autonomía	Tengo una profesión que me genera muchos beneficios	Colaboradores	Ordinal
					Deseo otro empleo, en lugar del actual		
				Sentido de competencia	La empresa reconoce mi labor profesional		
					Me siento seguro y estable en mi empleo		
				Novedad	La labor encomendada por mi jefe, me motiva a superarme		
					Creo que mi trabajo actual es interesante		
				Aprendizaje	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo		
					Recibo un trato justo en mi trabajo		
				Relación	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo		
					Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades		
				Pertenencia	La empresa promueve a su personal otorgándoles líneas de carrera mediante ascensos profesionales en favor a su crecimiento personal		
					Los colaboradores están satisfechos con las funciones que realiza en la empresa		
Transcendencia	La empresa promueve actividades de integración entre los colaboradores de la organización						

				La empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores
	Motivación extrínseca	La dimensión de motivación extrínseca se medirá con su indicador es: reconocimiento, premios e incentivos, bonos, diplomas y trofeos, evaluaciones, fechas límites, castigos. Con el método de encuesta, y su instrumento el cuestionario en aplicación directa y personalizada, con cotejo de escala nominal.	Reconocimiento	Los bonos extras que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades
				Los incentivos que brinda la empresa donde laboro son muy atractivos
			Premios, e incentivos	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas
				Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí
			Bonos	La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional
				Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo
			Diplomas, trofeos	La empresa motiva a sus trabajadores otorgándoles un grado de reconociendo por alcanzar algún logro fijado por la institución
				La empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas
			Evaluaciones	El supervisor mide la eficiencia de los colaboradores en cada obra que realizan
				La empresa realiza constantes supervisiones cuando realiza su trabajo
			Fechas límites	Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley
				La empresa le otorga seguridad y compromiso para realizar en corto tiempo una línea de carrera

				Castigos	Mi trabajo es una fuente que me genera satisfacción y bienestar Existen políticas organizaciones que sancione al colaborador cuando comete una falta grave		
--	--	--	--	----------	---	--	--

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Items	Fuente	Escala
Rendimiento laboral	Calle (2018) señala que es la explicación de las conductas organizacionales: son las acciones y comportamientos que los empleados llevan a cabo que de alguna manera influyen en la institución.	Dimensiones	La dimensión de dimensiones se medirá con su indicador es: aptitudes, comportamiento y actitud, rendimiento. Con el método de encuesta, y su instrumento el cuestionario en aplicación directa y personalizada, con cotejo de escala nominal	<p>Aptitudes</p> <p>Comportamiento y actitud</p> <p>Rendimiento</p>	<p>Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.</p> <p>Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.</p> <p>Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.</p> <p>Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa.</p> <p>Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.</p> <p>Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.</p> <p>Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.</p> <p>Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la empresa.</p> <p>Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.</p>	Colaboradores	Nominal

				Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.		
				Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.		
				Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.		

4.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

Técnica:

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicará la técnica de la encuesta, que busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modificará el entorno ni controlará el proceso que está en observación. Los datos se obtendrán a partir de la realización de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos (Fresno, 2019).

El cuestionario es uno de los instrumentos que sirve de ayuda para obtener la información, sobre las preguntas previamente elaboradas y significativas para la investigación y se aplicará al resultado muestral, utilizando para ello un número de preguntas dicotómicas y cerradas, dirigidas a los clientes y trabajadores (Fresno, 2019).

Instrumento:

Para Fresno (2019) puntualizará que el cuestionario es el instrumento más utilizará en las investigaciones, consiste en un cierto número de preguntas o indicadores con el fin de recolectar información del encuestado. Pueden ser preguntas abiertas o cerradas. Esta herramienta se utilizará con fines de investigación que pueden ser tanto cualitativas como cuantitativas.

El instrumento que se empleará fue el cuestionario el cual estará elaborado por preguntas, de las cuales estarán dirigidas a los trabajadores de la microempresa referente a las variables. Las preguntas se realizarán en escala de Likert.

4.5. Plan de análisis

De acuerdo con Santiesteban (2017) un plan de análisis de datos es un mapa de ruta sobre cómo organizar y analizar los datos de la encuesta. El análisis de los datos que se proponga tiene que ser coherente con los objetivos propuestos, con la estrategia seleccionada (cuantitativa o cualitativa, o ambas) y con el modo en que se hayan definido las variables y categorías, y sus relaciones. Para el análisis de los datos recolectados se hizo uso del análisis descriptivo de las variables en estudio; se elaboraron tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales; así como figuras estadísticas. Así mismo se utilizarán los siguientes programas informáticos: Microsoft Word: con este software se hizo posible la redacción digital y posteriores modificaciones. Acrobat Reader XI: Es un software gratuito que permitirá leer archivos digitales de extensión PDF, como es el caso de los antecedentes que se descargaron desde la biblioteca virtual. Microsoft Excel: el cual será utilizada para llevar a cabo la tabulación y la elaboración y diseño de las figuras correspondientes a los resultados obtenidos en las encuestas. Del mismo modo se utilizará el programa Turnitin para hacer la verificación que no existe plagio, así como el uso del Mendely para la generación de las referencias bibliográficas en norma APA 7ma edición; por último, el PPT para la presentación.

4.6. Matriz de Consistencia

Título	Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y muestra	Técnica e instrumento	Plan de Análisis
La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022	¿Cuáles son las principales características de la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022?	<p>Objetivo General Determinar las principales características de la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Identificar la motivación intrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022 2. Describir la motivación extrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022 3. Especificar las dimensiones del rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022 4. Elaborar un plan de mejora de motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022</p>	<p>Según Arias (2016) indican que las hipótesis son comprobaciones del fenómeno o problema investigado manifestadas como proposiciones o afirmaciones y componen las guías de un estudio.</p> <p>En la presente investigación titulada La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022, no se planteará hipótesis por ser de diseño descriptivo-de propuesta.</p>	<p>VARIABLE 1 Motivación</p> <p>VARIABLE 2 Rendimiento laboral</p>	<p>Diseño de la investigación no experimental -transversal descriptivo de propuesta</p>	<p>Población y Muestra Se utilizo una prueba censal compuesta por 15 colaboradores de la de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>	<p>Se utilizaron los siguientes programas informáticos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Word • Microsoft Excel • Turnitin • SPSS

4.7.Principios éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos del código de ética de la universidad Uladech Católica (ULADECH, 2019):

Protección a las personas. Se protegerá a las personas partícipes de la investigación respetando su privacidad y como lo solicitaron, no se colocaron datos personales como números telefónicos y dirección del domicilio en el consentimiento informado y cuestionario. Asimismo, no se tomará fotografías de su imagen porque no otorgaran la autorización respectiva. Se comunicará a cada representante que los datos proporcionados solo tendrían fines investigativos; finalmente, si deseaban ya no otorgar la información requerida, podrían hacerlo sin ningún tipo de inconveniente.

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad. Como forma de contribución al medio ambiente, preservación de la naturaleza y evitar la tala excesiva de árboles, se aplicará el cuestionario utilizando papeles reciclados, los cuales contienen las preguntas a realizar. Además, se utilizará la energía eléctrica moderadamente, se evitará que la laptop de uso para el trabajo de investigación quede cargando por largas horas.

Libre participación y derecho a estar informado. El cuestionario se aplicará después de dar a conocer el propósito de la investigación, contemplado en el consentimiento informado. Además de la petición de participación hacia el representante, lectura del documento, su aceptación y firma en dicho consentimiento. También se aclararán las dudas de los encargados de las micro y pequeñas empresas relacionadas a la información brindada con el fin de otorgarles mayor seguridad en su intervención

Beneficencia no maleficencia. Se aclarará a los representantes de las microempresas que su participación a través de la información brindada no les ocasionaría daño alguno y se respetó sus peticiones como la anonimidad de sus respuestas en el cuestionario. Además, no se interrumpirá en horas de labor, se esperará a que estuvieran libres y no estén atendiendo a algún cliente, así se evitará causarles algún tipo de malestar. También se dará a conocer la importancia que tenía su participación en el trabajo de investigación, resaltando los beneficios que obtendrá como conocimiento de aspectos en torno a la atención al cliente y su relevancia para una administración de calidad.

Justicia. Se otorgará un trato cordial a todos los participantes de la investigación, indicándoles la causa e importancia de la encuesta y su colaboración; además, se entregará un modelo de consentimiento igual para todos y se les aplicarán las mismas preguntas. También se indicará que, si deseaban conocer los resultados de la investigación, se les haría llegar una copia de la información.

Integridad científica. Se informará a cada participante de la investigación que los datos proporcionados como el nombre y apellido solo se contemplarían en el consentimiento informado y, la razón social y dirección del negocio sí se encontrarían en el trabajo de investigación. También se comunicará que las respuestas brindadas se utilizarían solo para el desarrollo de la investigación.

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

Tabla 1

Motivación intrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Motivación intrínseca	N	%
Tengo una profesión que me genera beneficios		
Completamente de acuerdo	12	80.00
De acuerdo	2	13.00
Neutral	1	7.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Deseo otro empleo, en lugar del actual		
Completamente de acuerdo	3	20.00
De acuerdo	3	20.00
Neutral	5	33.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	1	7.00
Total	15	100.00
La empresa reconoce mi labor profesional		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	3	20.00
Neutral	5	33.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Continua...

Tabla 1

Motivación intrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Motivación intrínseca	N	%
Me siento seguro y estable en mi empleo		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	7	47.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
La labor encomendada por mi jefe me motiva		
Completamente de acuerdo	7	47.00
De acuerdo	5	33.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	1	7.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Creo que mi trabajo actual es interesante		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	3	20.00
Neutral	6	40.00
En desacuerdo	1	7.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Me siento con ánimos y energía		
Completamente de acuerdo	6	40.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	3	20.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Continua...

Tabla 1

Motivación intrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Motivación intrínseca	N	%
Recibo un trato justo en mi trabajo		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	5	33.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Las relaciones con mis compañeros me motivan		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	9	60.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Los trabajos que desempeño están a mis capacidades		
Completamente de acuerdo	6	40.00
De acuerdo	8	53.00
Neutral	1	7.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
La empresa promueve a su personal		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	5	33.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Continua...

Tabla 1

Motivación intrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Motivación intrínseca	N	<i>concluye</i>
		%
Los colaboradores están satisfechos		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	8	53.00
Neutral	3	20.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
La empresa promueve actividades de integración		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	8	53.00
Neutral	1	7.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
La empresa a menudo realiza actividades sociales		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana (2022).

Tabla 2

Motivación extrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Motivación extrínseca	N	%
Los bonos extras que recibo		
Completamente de acuerdo	3	20.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Los incentivos que brinda la empresa		
Completamente de acuerdo	3	20.00
De acuerdo	5	33.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Mi trabajo me da prestaciones sociales		
Completamente de acuerdo	6	40.00
De acuerdo	5	33.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Gano lo suficiente en mi actual empleo		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	1	7.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Continua...

Tabla 2

Motivación extrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Motivación extrínseca	N	%
La empresa donde trabajo		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	5	33.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	4	27.00
Neutral	3	20.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
La empresa motiva a sus trabajadores		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	3	20.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
La empresa motiva a sus trabajadores		
Completamente de acuerdo	3	20.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	3	20.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Continua...

Tabla 2

Motivación extrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Motivación extrínseca	N	%
El supervisor mide la eficiencia		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
La empresa realiza constantes supervisiones		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	8	53.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones		
Completamente de acuerdo	3	20.00
De acuerdo	7	47.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	1	7.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
La empresa le otorga seguridad y compromiso		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	4	27.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Continua...

Tabla 2

Motivación extrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Motivación extrínseca	N	Concluye %
Mi trabajo es una fuente		
Completamente de acuerdo	6	40.00
De acuerdo	5	33.00
Neutral	3	20.00
En desacuerdo	1	7.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Existen políticas organizaciones		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	8	53.00
Neutral	1	7.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana (2022).

Tabla 3

Dimensiones del rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Dimensiones del rendimiento laboral	N	%
Tarea no inherente a su cargo normalmente		
Completamente de acuerdo	3	20.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Actividades designadas		
Completamente de acuerdo	3	20.00
De acuerdo	5	33.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Estoy capacitado para evaluar		
Completamente de acuerdo	6	40.00
De acuerdo	5	33.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Existe predisposición para el logro		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	1	7.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Continua...

Tabla 3

Dimensiones del rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Dimensiones del rendimiento laboral	N	%
Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	5	33.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Desarrolla sus funciones propias		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	4	27.00
Neutral	3	20.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Relaciones interpersonales		
Completamente de acuerdo	4	27.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	3	20.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Con su comportamiento y actitud		
Completamente de acuerdo	3	20.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	3	20.00
En desacuerdo	3	20.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Continua...

Tabla 3

Dimensiones del rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Dimensiones del rendimiento laboral	N	Concluye
		%
Procura mantener su rendimiento habitual		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	6	40.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Trabajar en equipo es más eficaz		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	8	53.00
Neutral	2	13.00
En desacuerdo	0	0.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Responsabilidades que se le asignan		
Completamente de acuerdo	3	20.00
De acuerdo	7	47.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	1	7.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00
Demuestra resultados positivos		
Completamente de acuerdo	5	33.00
De acuerdo	4	27.00
Neutral	4	27.00
En desacuerdo	2	13.00
Completamente en desacuerdo	0	0.00
Total	15	100.00

Nota. Cuestionario aplicado a los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana (2022).

Tabla 4

Resumen del plan de mejora de motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022

Indicadores	Problema encontrado	Causas del problema	Consecuencias	Acción de mejora	Responsable	Presupuesto
Novedad	El 40% de los colaboradores afirman que su trabajo actualmente es menos interesante.	Poco interés y entusiasmo por parte de los colaboradores para realizar sus actividades o funciones diarias.	Ineficiencia para realizar sus labores y funciones, no llegan a la meta, objetivos, en la empresa.	Realizar un plan de incentivos intrínsecas, para motivar a los colaboradores, donde se puedan divertir, sentirse que forman parte de la empresa, realizar reuniones de concientización, charlas de confraternidad, y brindarles capacitaciones mensuales indicándoles sus objetivos y metas, para llegar cada mes.	Propietario	S/. 5000.00
Diplomas, trofeos.	El 30% de los colaboradores afirman que la empresa no motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas.	Falta de interés por parte del propietario para incentivar a los colaboradores, el líder no busca maneras de elevar la motivación de sus compañeros de trabajo.	Incumplimiento de objetivos y metas, disminución de ventas, bajos ingresos.	Elaborar un plan de incentivos extrínseca, para los colaboradores, brindarles reuniones mensuales, dándoles a conocer los objetivos, y logros que puedan conseguir si llega a cumplir con lo propuesto por la empresa, el cual se realizara con la finalidad de mejorar la productividad.	Propietario	S/. 4000.00

Comportamiento y actitud	El 20% de los colaboradores afirma que están en desacuerdo para el logro de los resultados de acuerdo a lo planificado.	Desmotivación y desinterés por parte del colaborador, propietario y todo el personal que integra a la empresa para realizar sus funciones y cumplir con los objetivos trazados.	Mala calidad de servicio, pérdida de clientes, colaboradores insatisfechos, disminución de ventas, y pérdidas económicas.	Implementar y aplicar las estrategias, objetivos, metas mensuales, y brindarle a cada uno de los colaboradores el primer día de trabajo con la finalidad de que ellos tengan bien establecidos sus objetivos y lo que conlleva para cumplir con cada uno de las metas.	Propietario	S/. 10000.00
Rendimiento.	El 27% de los colaboradores afirman que están en desacuerdo en la demostración de resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.	Falta de conocimiento y confianza entre los líderes de la empresa y el personal.	Perdida en las ventas, colaboradores insatisfechos, ambiente desagradable.	Elaborar un plan de capacitación y brindar trimestralmente al personal para informarles sobre los resultados obtenidos durante el mes, sacar porcentajes y comparar mensualmente, para que los colaboradores puedan quedar satisfechos y cumplir con las metas trazadas.	Propietario	S/. 2500.00

Fuente. Investigador

5.2. Análisis de resultados

Tabla 1. Motivación intrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022.

Tengo una profesión que me genera beneficios: el 80% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que tienen una profesión que le genera muchos beneficios (Tabla 1); el cual concuerda con los resultados de la tesis de Castro y Durand (2021) quien concluye que contar, con una profesión ayuda en las actividades diarias de la empresa; de la misma forma coincide con el libro de Rodríguez (2018) quien define que este elemento hace referencia a la libertad que se le brinda a cada trabajador para tener control sobre algunos factores de su acción laboral y profesional dentro de la compañía. Hablando de flexibilidad, dando a los empleados el control sobre ciertas áreas e involucrándolos en los asuntos de la empresa, esto genera una relación de confianza, una mayor productividad, inventiva y entusiasmo por su trabajo. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicio, están satisfechos con la profesión que tienen, ya que realizan las labores que les gusta, y se sienten bien.

Deseo otro empleo, en lugar del actual: el 33% de los colaboradores afirman que deseo otro empleo en forma neutral, en lugar del actual (Tabla 1); el cual discrepa con la tesis de Choque (2017) quien determina que los empleados se sienten felices en el puesto donde se encuentran, ya que realizan las labores que ellos quieren; y de la misma manera no tiene relación con la definición del libro de Reyes (2017) define que la independencia es una característica inherente al ser humano. Aunque es preciso que se nos guíe y nos ayude a hacer las cosas correctamente en varias facetas

de nuestra vida, todos buscamos la autonomía para desempeñar nuestras tareas y obligaciones por cuenta propia y con la forma que consideremos más adecuada para conseguir las. El cual indica que los colaboradores de la empresa multiservicio, no están contentos con el trabajo que tienen, y si pudieran cambiarse lo harían, ya que existen otros trabajos con mayores beneficios.

La empresa reconoce mi labor profesional : el 33% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que la empresa reconoce su labor profesional (Tabla 1); llegando a discrepar con los resultados de la tesis de Olguín (2019) quien define que el 85% de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, perciben la existencia de un mal desempeño laboral, debido a que no reconocen su labor en la empresa; por el contrario coincide con la definición del libro de Huamanchumo (2018) indica que las aptitudes laborales son el conjunto conocimientos, capacidades y experiencia que una persona tiene para desempeñar un trabajo de forma exitosa. No solo se trata de contar con los saberes adecuados para realizar el trabajo, sino también de estar en condiciones de llevarlo a cabo incluso en situaciones difíciles o con obstáculos. Se dice que uno es competente cuando ejecuta tres cosas que son necesarias para la finalización exitosa de sus responsabilidades. El cual concluye que los colaboradores de la empresa multiservicio están en buenas condiciones en la empresa, ya que el administrador reconoce la labor que realizan, y se encuentran satisfechos.

Me siento seguro y estable en mi empleo: el 47% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que se sienten seguros y estables en su empleo (Tabla 1); llegando a coincidir con la tesis de Pillaca (2022) quien concluye que el personal está

completamente satisfecho en el puesto de trabajo porque se siente seguros y estables; asimismo con el libro de Rodríguez (2018) define que la formación laboral prepara a un individuo para enfrentarse con éxito a una tarea. Esta competencia desarrolla capacidades que se benefician de la interacción y el contacto con la tarea, por lo que las habilidades laborales han comenzado a cobrar un lugar destacado dentro de la contratación de personal. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicio se sienten seguros y estables en el puesto de trabajo donde se encuentran, ya que cumplen con sus funciones y el administrado está contento con sus servicios.

La labor encomendada por mi jefe me motiva: el 47% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que la labor encomendada por su jefe le motiva a superarse (Tabla 1); llegando a coincidir con los resultados de la tesis de Alberca (2018) quien define que existe correlación moderada altamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Pe-car- Piura; 2017, dado que se encontró $\rho = -0,610$, $P = 0.002$, debido a que se encuentran felices con la labor encomendada por sus jefes; y coincide con la definición del libro de Reyes (2017) explica que el interés humano por la novedad es incontenible. Estamos constantemente atraídos por presenciar o adquirir algo nuevo. Esta emoción es temporal, sin embargo, ya que cuando el aburrimiento llega nos movemos hacia algo emocionante de nuevo. Esta búsqueda de la novedad es cíclica, un proceso sin fin para estar interesados en algo novedoso. El cual concluye que los colaboradores de la empresa multiservicio están completamente de acuerdo con sus jefes y con las actividades que son enviadas a realizar, mediante sus actividades diarias.

Creo que mi trabajo actual es interesante: el 40% de los colaboradores afirman que a veces cree que su trabajo actual es interesante (Tabla 1); llegando a coincidir con la tesis de Huertas y Ruiz (2022) quienes concluyeron que al personal no le gusta y no se siente motivado por su trabajo, ya que siente que no es remunerado de acuerdo a las funciones que realiza; sin embargo no se viene relacionando con la definición del libro de Huamanchumo (2018) afirma que el término "novedad" hace referencia algo que se destaca por lo diferente, atrayente e inspirador. Esta cualidad se considera parte de una innovación. Por consiguiente, uno de los desafíos que nos enfrentamos día a día es pensar en la forma de hacer las mismas actividades, aspectos o quehaceres en formas distintas. Innovación también se define como una contribución significativa a algo ya existente. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicios siente que su trabajo o las labores que realizan no son tan interesantes, y que sienten que pueden hacer cosas mejores.

Me siento con ánimos y energía: el 40% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que se sienten con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo (Tabla 1); llegando a coincidir con los resultados de la tesis de Villegas (2022) quien define que el 32% del personal se siente con energía para realizar sus actividades y labores de su trabajo; y coincide con la definición del libro de Rodríguez (2018) explica que la formación profesional es fundamental para aumentar, modernizar e incrementar las capacidades de la gente. Debido al elevado tiempo invertido en empleo, la actualización continua presenta la opción de enfrentarse a otros desafíos como la internacionalización y tecnología. El cual concluye que los colaboradores de la empresa multiservicio, se sienten en perfectas condiciones para

realizar su trabajo con eficiencia y efectividad, ya que el administrador de la empresa les motiva diariamente con ciertas dinámicas.

Recibo un trato justo en mi trabajo: el 33% de los colaboradores afirman que esta de completamente de acuerdo que recibe un trato justo en su trabajo (Tabla 1); llegando a coincidir con los resultados de la tesis de Lemos (2021) quien concluye que el nivel de satisfacción con respecto a la supervisión es aceptable, ya que los colaboradores que operan en la empresa se encuentran satisfechos por lo que consideran se realiza un proceso de supervisión general de manera imparcial, teniendo igualdad en el trato con todo el personal; asimismo con guarda concordancia con la definición del libro de Reyes (2017) define que el desarrollo de una mentalidad de aprendizaje en progreso significa que los empleados están constantemente motivados para mejorar y mantenerse al tanto en su trabajo, desarrollando habilidades técnicas y sociales. Las habilidades sociales, especialmente, son fácilmente aplicables a una variedad de situaciones. Por esa razón, creamos un programa que se enfoca en el liderazgo personal como una inversión tanto para la compañía como la persona. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicio afirman que están recibiendo un trato justo y son remunerados de acuerdo a las labores que realizan, y son motivados diariamente mediante charlas dinámicas.

Las relaciones con mis compañeros me motivan: el 60% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que las relaciones con los demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo (Tabla 1); el cual no guarda ningún tipo de relación con los resultados de la tesis de Manjarrez et al. (2020) quienes concluyeron que el factor que influye negativamente en el desempeño laboral del área estudiada es la remuneración, puesto que no se encuentra relación del personal

entre sus responsabilidades y su reconocimiento económico, el no tener oportunidades de crecer y en algunos casos no tienen opción de estudiar; y por el contrario tiene concordancia con la definición teórica del libro de Huamanchumo (2018) señala que actualmente, toda vinculación entre empleador y empleado tiene que respaldarse de un contrato basado en las leyes locales que defina los acuerdos entre las partes. Los vínculos de trabajo han visto un cambio significativo, no solo debido a la implementación de tecnología, sino también por la evolución en el entorno. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicio tienen buena relación con sus compañeros de trabajo el cual le permite realizar con mayor desempeño sus actividades diarias.

Los trabajos que desempeño están a mis capacidades: el 53% de los colaboradores afirman que están de acuerdo que los trabajos que desempeñan están de acuerdo con sus capacidades (Tabla 1); llegando a coincidir con los resultados de la tesis de Choque (2017) quien define que existe relación positiva entre la participación de los trabajadores y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017; y coincide con la definición del libro de Rodríguez (2018) explica que las relaciones laborales son charlas, intercambios y convenios establecidos entre un trabajador y un empleador. Estos acuerdos implican que el trabajador se compromete a realizar alguna tarea por un salario determinado por el empleador. Estas relaciones deben tener lugar de acuerdo con las leyes del Estado. Nota que tanto una persona individual como una entidad legal pueden actuar como empleadores. El cual concluye que los colaboradores de la empresa multiservicios están completamente satisfechos con las actividades que

realizan ya que está de acuerdo a sus estudios o a sus capacidades y conocimientos adquiridos durante su experiencia adquirida.

La empresa promueve a su personal: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que la empresa promueve a su personal otorgándoles líneas de carrera mediante ascensos profesionales en favor a su crecimiento personal (Tabla 1); llegando a coincidir con los resultados de la tesis de Angel (2022) (Piñas, 2019) quien concluye que el diagnóstico determinó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las más relevantes que se dieron a conocer, es que no realizan incentivos, ascensos por su buen desempeño laboral; asimismo guarda concordancia con la definición del libro de Reyes (2017) define que tener una profunda conexión con su trabajo y el compromiso que ello genera se conoce como compromiso laboral. Esta relación se basa en el afecto por los valores de la empresa, el equipo y el apoyo recibido para fomentar un sentimiento de pertenencia. Con este punto de vista, la sensación de pertenencia no solo es favorable a las relaciones, la colaboración y el ambiente laboral, sino que también ayuda a aumentar el contentamiento, el compromiso, la eficiencia y la retención de los colaboradores. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicio mencionan que el administrador les otorga ascensos profesionales, mediante el crecimiento profesional que tiene.

Los colaboradores están satisfechos: el 53% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que los colaboradores están satisfechos con las funciones que realiza en la empresa (Tabla 1); llegando a tener concordancia con los resultados de la tesis de Lemos (2021) quien concluye que el nivel de satisfacción con respecto a la supervisión es aceptable, ya que los colaboradores que operan en la empresa se

encuentran satisfechos por lo que consideran se realiza un proceso de supervisión general de manera imparcial, teniendo igualdad en el trato con todo el personal; asimismo tiene coincidencia con el libro de Huamanchumo (2018) indica que esta característica permite que el empleado se sienta parte de una organización, se comprometa con ella y con sus propósitos; al estar comprometido con su labor incrementan la capacidad para realizar actividades en un menor tiempo y con mayor eficiencia, además ayudan a optimizar el ambiente laboral al permanecer con una mentalidad positiva que contagia de entusiasmo a los demás que se encuentran alrededor. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicio están completamente satisfechos con las actividades que realizan diariamente dentro de la empresa.

La empresa promueve actividades de integración: el 53% de los colaboradores afirman que están de acuerdo que la empresa promueve actividades de integración entre los colaboradores de la organización (Tabla 1); llegando a coincidir con los resultados de la tesis de Angel (2022) quien define que el diagnóstico determinó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las más relevantes que se dieron a conocer, es que no realizan incentivos, ascensos, capacitaciones, integraciones para llevarse bien entre compañeros; y coincide con el libro de Rodríguez (2018) explica que desempeñar un trabajo que involucra motivación trascendente significa que los intereses particulares de un individuo pasan a un segundo plano. Esto incentiva a la persona a unirse con la misión y objetivos de la empresa, aportando lo mejor de sí a pesar de las capacidades y limitaciones personales. Esta clase de motivación laboral está dirigida por el bien común, por encima de los intereses individuales. El cual concluye que los colaboradores de la empresa

multiservicio mencionan que el administrador de la empresa realiza reuniones para confraternizar con sus compañeros, el cual permite tener un clima laboral adecuado y armonioso.

La empresa a menudo realiza actividades sociales: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que la empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores (Tabla 1); llegando a coincidir con los resultados de la tesis de Angel (2022) quien define que el diagnóstico determinó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las más relevantes que se dieron a conocer, es que no realizan incentivos, ascensos, capacitaciones, integraciones y/o actividades sociales para integrar con todos los miembros de la empresa; asimismo guarda relación con el libro de Reyes (2017) define que la trascendencia ofrece al individuo lo que a él le llama sensaciones extraordinarias en las que sus problemas personales quedan en segundo plano al experimentar un punto de vista más amplio. Estas experiencias rara vez van acompañadas de emociones gratificantes como la felicidad, tranquilidad y una mejor consciencia. Los individuos que han alcanzado altos niveles de auto-trascendencia también pasan por momentos en las que se mantienen constantemente serenos y alcanzan un nivel de visión más alto. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicio mencionan que en la empresa se realizan actividades de integración para que todos los miembros que laboran en la empresa se lleven bien y en armonía, con el cual se va a generar un ambiente agradable.

Tabla 2: Motivación extrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022.

Los bonos extras que recibo: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que los bonos extras que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades (Tabla 2); quien concuerda con la tesis de Barreiro (2019) define que en la institución se realizan actividades con metas y se brindan premios para que el colaborador realice su trabajo con eficiencia; y coincide con el libro de Martínez (2018) señala que el reconocimiento, es el valor que le das a otro colaborador para retribuirlo por los logros conseguidos o las posibles fallas que se merece; o también puede ser la distinción o el acto que brinda un agradecimiento o una felicitación, ya que un colaborador puede recibir un reconocimiento por cumplir con las políticas y objetivos de la empresa, mientras que un vendedor muchas veces recibe reconocimiento por las ventas conseguidas en el mes. El cual indica que los colaboradores de la empresa multiservicio viene realizan motivaciones mediante bonos extras para todos los trabajadores de la empresa con el cual ellos se sienten satisfechos y felices mediante los premios que brinda la empresa.

Los incentivos que brinda la empresa: el 33% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que los incentivos que brinda la empresa donde labora son muy atractivos (Tabla 2); el cual discrepa con los resultados de la tesis de Lemos (2021) quien explica que el grado de satisfacción con respecto a las prestaciones es aceptable pero aun así existe un cierto porcentaje de insatisfacción debido a la falta de incentivos que motiven al personal operativo para que de esta manera puedan desempeñar con eficiencia y responsabilidad las tareas asignadas; de la misma forma coincide con Mosquera (2019) define que el reconocimiento es una diligencia que permite identificar a una persona, por sus rasgos propios, voz, fisonomía, movimientos, etc., mediante acto físico, video o fotografía, otorgando elementos para

el desarrollo de una línea investigativa determinada. Dicha diligencia también permite reconocer cosas, voces, sonidos y cuanto pueda ser objeto de percepción sensorial. Llegando a concluir que en la empresa multiservicio se brindan incentivos muy atractivos para todos los colaboradores de la empresa, el cual es una motivación grande para cada uno de ellos, permitiendo realizar su trabajo con eficiencia y efectividad.

Mi trabajo me da prestaciones sociales: el 40% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que su trabajo le da prestaciones sociales adecuadas (Tabla 2); el cual coincide con los resultados de la tesis de Lemos (2021) determina que el grado de satisfacción con respecto a las prestaciones es aceptable pero aun así existe un cierto porcentaje de insatisfacción debido a la falta de incentivos que motiven al personal operativo para que de esta manera puedan desempeñar con eficiencia y responsabilidad las tareas asignadas; y de la misma manera guarda relación con Checa y Rodríguez (2018) define que esto busca motivar y alentar a los empleados a practicar una conducta destinada a obtener objetivos como mayor calidad, cantidad, mejor satisfacción y ahorro en los recursos. Por lo tanto, se pueden ofrecer incentivos para aumentar la producción sin que se vea afectada la calidad, al mismo tiempo que se premia la asistencia y puntualidad. El cual concluye que en la empresa se realizan prestaciones sociales adecuadas para todos los colaboradores con el cual ellos se sienten bien remunerados y contentos para realizar su trabajo con eficiencia.

Gano lo suficiente en mi actual empleo: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que gana lo suficiente en su actual empleo, para atender a los que dependen de el (Tabla 2); quien coincide con los resultados de la tesis de Manjarrez et al. (2020) concluyeron que el factor que influye negativamente en el desempeño laboral del área estudiada es la remuneración, puesto que no se encuentra

relación del personal entre sus responsabilidades y su reconocimiento económico, el no tener oportunidades de crecer y en algunos casos no tienen opción de estudiar; asimismo tiene concordancia con Yelise et al. (2020) explican que las formas de compensación más comunes para empleados dentro de la organización son aumento de salario por destaque, gratificación por cumplir objetivos individuales, tarifas, comisión y una participación en los beneficios de la asociación. Un incremento de salario por remarcar destacados logros se refiere a un crecimiento en la tarifa por hora o salario a cambio de un desempeño destacado. Una gratificación por cumplir objetivos individuales es un pago en efectivo por logros sobresalientes durante un tiempo determinado. El cual queda demostrado que en la empresa multiservicio brindan remuneraciones de acuerdo a la escala salarial del Ministerio de Trabajo, por el cual el personal está conforme con lo que gana y considera que es lo que se debe ganar.

La empresa donde trabajo: el 33% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que la empresa donde trabaja se proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional (Tabla 2); el cual contrasta con los resultados de la tesis de Manjarrez et al. (2020) definen que no se encuentra relación del personal entre sus responsabilidades y su reconocimiento económico, el no tener oportunidades de crecer y en algunos casos no tienen opción de estudiar; por el contrario tiene concordancia directa con la definición del autor Mosquera (2019) afirma que las empresas ofrecen bonos para aumentar la motivación y capacidad de producir de sus colaboradores, que suman bonos de contratación, por referencia y bonos de retención. Estos últimos se dan al nuevo empleado como una prima por aceptar el contrato, donde ambas partes acuerdan los términos antes de que el bono se haga realidad. El cual

indica que en la empresa multiservicios brindan oportunidades y crecimiento profesionales para todos los colaboradores de acuerdo al grado académico conseguido y también de acuerdo a la experiencia con el que cuenta cada uno de ellos.

Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales: el 33% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que su jefe tiene buenas relaciones laborales con ellos (Tabla 2); el cual tiene relación directa con los resultados de la tesis de Barreiro (2019) define que encontró relación entre la dimensión esfuerzo y el rendimiento laboral de los empleados de CNEL EP. - Milagro, debido a los resultados antes encontrados podemos indicar que el valor de relación es medio y se debe mejorar la motivación con capacitaciones y charlas motivacionales, además existe buena relación entre los niveles de jerarquía; sin embargo discrepa con la definición del libro de Checa y Rodríguez (2018) explican que un sistema de incentivos por referidos es un método de contratación interna utilizado frecuentemente para identificar prospectos de las redes sociales de los trabajadores de una organización. Las entidades buscan talento y como tal, ofrecen recompensas como un bono referido si el candidato contratado es recomendado por este empleado. Llegando a concluir que en la empresa multiservicio existe buena relación entre los jefes y sub alternos, el cual permite un buen clima organizacional.

La empresa motiva a sus trabajadores: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que la empresa motiva a sus trabajadores otorgándoles un grado de reconcomiendo por alcanzar algún logro fijado por la institución (Tabla 2); el cual guarda correlación directa con los resultados de la tesis de Solórzano (2022) quien manifiesta que las condiciones de limpieza salud e higiene en el trabajo son muy buenas, un 37% respondieron siempre y el trabajo que realizo me permite tener logros

y desarrollar al máximo mis capacidades, el 50% respondieron que casi siempre; asimismo tiene relación positiva con la definición del libro de Yelise et al. (2020) explican que un diploma de reconocimiento laboral es un certificado que destaca las contribuciones hechas por un empleado al negocio. Esto incluye acciones, comportamientos y actitudes que reflejen los principios de la empresa, así como nuevas ideas o mejoras en procedimientos o parte estructural de la compañía. El cual concluye que en la empresa multiservicios se reconoce la labor de cada uno de los colaboradores, con la finalidad de que lleguen a cumplir con sus objetivos y metas trazadas por la empresa y el cual va permitir un crecimiento empresarial.

La empresa motiva a sus trabajadores: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que la empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas (Tabla 2); el cual coincide con la definición del autor Mosquera (2019) afirma que es útil reconocer el trabajo de un empleado que ayudará a impulsar a todos los miembros del equipo laboral para lograr la rentabilidad y la solidez empresarial. Estos reconocimientos pueden realizarse mediante la otorgación de un trofeo o diploma al colaborador destacado. El cual queda demostrado que los propietarios de las pollerías, no tienen modelos de tendencia, debido a que los en la empresa multiservicios motivan a sus colaboradores brindándoles diplomas o trofeos para lograr alcanzar sus metas y objetivos.

El supervisor mide la eficiencia: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que el supervisor mide la eficiencia de los colaboradores en cada obra que realizan (Tabla 2); el cual guarda concordancia con los resultados de la tesis Pillaca (2022) quien concluye que lo más relevante de esta determinación de la

relación entre la variable motivación gerencial y la dimensión desarrollo de competencias que se demostró a través de la eficiencia se maximiza el desarrollo de competencias, lo que más me ayudó a determinarlo fue el uso adecuado de las metodologías; asimismo guarda relación con la definición del libro de Checa y Rodríguez (2018).indica que este dispositivo se despliega para análisis del desempeño laboral en una organización. Esto admite medir los hitos individuales por cada miembro de la compañía de un modo global, sistemático y objetivo. Esto permite saber cuán eficaz se está llevando el trabajo y evaluar el comportamiento de los empleados involucrados. El cual indica que en la empresa multiservicios realizan supervisiones diarias para observar y verificar que los trabajadores realicen sus actividades de acuerdo a los procesos y procedimientos del reglamento.

La empresa realiza constantes supervisiones: el 53% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que la empresa realiza constantes supervisiones cuando realiza su trabajo (Tabla 2); el cual coincide con la definición del autor Yelise et al. (2020) explica que examinar el rendimiento es una herramienta usada para determinar qué tan bien se cumplen los objetivos y metas en un nivel individual. Esta estrategia facilita una medición completa, objetiva y regulada de la actividad profesional y la ejecución o la consecución de metas. Es útil para identificar problemas en cuanto al ajuste de un empleado dentro de una organización. Esta herramienta identifica las deficiencias y las problemáticas de los empleados evaluados, así como sus cualidades, ventajas, aptitudes y características. El cual queda demostrado que los jefes de la empresa multiservicios realizan supervisiones contantes a todo el personal de la empresa, para verificar el trabajo diario de cada uno de ellos.

Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones: el 47% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que recibe su salario, aguinaldo y sus vacaciones de acuerdo a la ley (Tabla 2); el cual discrepa con los resultados de la tesis Alberca (2018) quien concluye que en la empresa no brindan vacaciones de acuerdo a la Ley del Ministerio de Trabajo; pero guarda concordancia con la definición del libro de Mosquera (2019) señala que el jefe ha establecido una fecha límite para cumplir con ciertas tareas y estrategias de parte del trabajador. Al alcanzar la totalidad de los objetivos establecidos, el empleado recibirá una recompensa al finalizar, la cual puede ser un premio o un bono, para que disfrute con su familia y amigos. Esto logrará que el empleado tenga una mejor salud física y emocional, ya que necesita descanso y tranquilidad mental. Debido a sus habilidades, el empleado podrá satisfacer todos los metas y obtener los beneficios. El cual indica que el propietario de la empresa multiservicios brinda salarios, remuneraciones y vacaciones de acuerdo a lo que le corresponde a cada uno de los colaboradores.

La empresa le otorga seguridad y compromiso: el 33% de los colaboradores afirman que está completamente de acuerdo que la empresa le otorga seguridad y compromiso para realizar en corto tiempo una línea de carrera (Tabla 2); el cual discrepa con los resultados de la tesis Alberca (2018) quien concluye que el nivel de motivación laboral fue regular según el 88.1% de los trabajadores evaluados y compromiso organizacional alto según el 54.8%; encontrándose correlación moderada y altamente significativa entre las dos variables ($\rho=-0,590$, $P=0.000$); pero guarda concordancia con la definición del libro Checa y Rodríguez (2018) explica que tener limitaciones temporales nos genera una tensión diferente a la que todos hemos experimentado en alguna parte. Algunas personas saben manejarla bien, mientras que

a otras les causa estrés. Esto se debe principalmente a que las percibimos como una amenaza, llevándonos a actuar plantean errores que desencadenan arrepentimientos. En algunos casos, acatar los límites temporales puede aumentar nuestra capacidad de producir. El cual queda demostrado que el propietario de la empresa multiservicios brinda crecimiento profesional a su personal mediante el crecimiento o mejores puestos en la empresa con el cual el colaborador se siente seguro.

Mi trabajo es una fuente: el 40% de los colaboradores afirman que está completamente de acuerdo que su trabajo es una fuente que me genera satisfacción y bienestar (Tabla 2); el cual discrepa con los resultados de la tesis Huertas y Ruiz (2022) quienes concluyeron que la inteligencia emocional no influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad pública Servicio de Administración tributaria de Piura, con una correlación de 0,148, un valor de significancia de 0,000 y una influencia con un valor de Nagelkerke del 0,36; pero guarda concordancia directa con la definición del libro de Yelise et al. (2020) indica que las consecuencias de no respetar las políticas de la compañía pueden significar sanciones tangibles, así como una condena a la conducta inadecuada. Por otro lado, podrían tomarse medidas disciplinarias para lograr una buena actuación por parte del personal. El castigo también podría presentarse como una advertencia verbal o por escrito, para evitar repetición de dicho comportamiento. El cual indica que los colaboradores de la empresa multiservicios están completamente satisfechos con su trabajo ya que es un ingreso para el bienestar de su familia.

Existen políticas organizaciones: el 53% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que existen políticas organizaciones que sancione al colaborador cuando comete una falta grave (Tabla 2); el cual discrepa con los resultados de la tesis

Manjarrez et al. (2020) quienes concluyeron que las empresas hoteleras muy pocas poseen políticas que generan condiciones de trabajo e incentivos, promoción, y castigos mediante las políticas de la empresa de los empleados a un puesto superior y mucho menos consideran incentivo monetario; por el contrario tiene relación directa con la definición del libro de Mosquera (2019) afirma que el sistema de castigos contempla diferentes medidas disciplinarias dirigidas a guiar la conducta de aquellos que se salen de la norma, así como evitar que se repitan acciones indeseables (advertencias verbales o escritas). En casos graves, pueden incluir sanciones como suspensiones del trabajo o la expulsión de la organización. El cual indica que el propietario de la empresa multiservicios tienen políticas para sancionar a los colaboradores que no realizan bien su trabajo o cuando cometen infracciones.

Tabla 3: Dimensiones del rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022.

Tarea no inherente a su cargo normalmente: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que cuando le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla (Tabla 3); el cual coincide con los resultados de la tesis de Lemos (2021) quien afirma que el grado de satisfacción con respecto a las prestaciones es aceptable pero aun así existe un cierto porcentaje de insatisfacción debido a la falta de incentivos que motiven al personal operativo para que de esta manera puedan desempeñar con eficiencia y responsabilidad las tareas asignadas lo realizan con eficiencia y sirve para su crecimiento profesional; y de la misma forma coincide con la definición del libro de Torres (2019) explican que las aptitudes profesionales, también llamadas habilidades blandas, también conocidas como aptitudes profesionales, son aquellas destrezas que un individuo necesita tener

para desempeñar su puesto de un modo más productivo. Estas habilidades son menos tecnológicas que las técnicas y se centran en el ámbito personal. El cual concluye que los colaboradores de la empresa multiservicio tienen tareas asignadas de acuerdo a sus conocimientos, y lo sirven para su crecimiento profesional, ya que son supervisados para verificar la eficiencia.

Actividades designadas: el 33% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma (Tabla 3); el cual coincide con los resultados de la tesis de Salazar (2020) concluye que el cumplimiento de sus actividades laborales, tienen que realizarse, sea el trato que tengan, deben de hacerlo, por este motivo el nivel de desempeño laboral de los colaboradores se sitúa en una puntuación media; y también guarda relación directa con el libro de Huaita y Luza (2018) señala que la comprensión es esencial para el éxito de las organizaciones; esta habilidad les otorga la adaptabilidad y vanguardia necesarias para aplastar a la competencia. Carecer de este conocimiento los deja en una especie de anonimato, teniendo que emplear recursos de forma ineficiente y trabajar en la mera sobrevivencia en lugar de la renovación. Llegando a concluir que los colaboradores de la empresa multiservicios ocupan su cargo de acuerdo a sus conocimientos para poder realizar sus actividades con eficiencia, además son evaluados y revisan su experiencia para poder ocupar el cargo.

Estoy capacitado para evaluar: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que está capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en su área de trabajo (Tabla 3); llegando a coincidir con los resultados de la tesis de Manjarrez et al. (2020) quien concluye que aspectos relevantes como la

capacitación del personal es muy pobre, el número de empleados que se capacitan no tiene significancia, al igual que la promoción de las mismas a otros puestos; y de la misma forma coincide con el libro de Torres (2019) quien explica que esto es una enumeración de los conocimientos y habilidades adquiridos a partir del puesto de trabajo en un período de tiempo dado. No se trata solo de la cantidad de tiempo que has pasado trabajando o las posiciones que has ocupado, sino también de lo que has logrado aprender mientras desempeñabas el trabajo. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicio está capacitado para realizar sus funciones de manera eficiente y efectiva, dentro de la empresa.

Existe predisposición para el logro: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa (Tabla 3); el cual coincide con el libro de Huaita y Luza (2018) explican que se trata de los atributos y habilidades individuales necesarios para realizar una tarea específica. De este modo, está íntimamente relacionado con el concepto de educación, la cual se entiende como un proceso para adquirir los recursos necesarios para afrontar la vida. Además, este término también puede referirse a aspectos positivos de cualquier cosa. El cual indica que los colaboradores de la empresa multiservicio siempre están predispuesto para conseguir los objetivos y metas trazadas en la empresa.

Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado: el 33% de los colaboradores afirman que esta completamente de acuerdo en los resultados de acuerdo a lo planificado (Tabla 3); quien coincide con los resultados de la tesis de Cadena (2019) llegando a concluir que en la empresa se presentan los resultados de acorde a lo que la empresa se ha venido planificando; y de la misma manera coincide,

con el libro de Huaita y Luza (2018) señala que es una forma de actuar que resulta de una intención o meta, la cual puede afectar la forma en que se ven a sí mismo y a los demás, y cómo reaccionan en sus vidas, tanto de forma positiva como negativa. Puede ser una opinión, emoción o un comportamiento intencional. El cual concluye que en la empresa multiservicios se vienen dando los resultados finales de acuerdo a lo que la empresa se ha planificado en sus metas y objetivos.

Desarrolla sus funciones propias: el 33% de los colaboradores afirman que esta completamente de acuerdo en el desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo (Tabla 3); llegando a discrepar con los resultados de la tesis de Manjarrez et al. (2020) determina que no se encuentra relación del personal entre sus responsabilidades y su reconocimiento económico, el no tener oportunidades de crecer y en algunos casos no tienen opción de estudiar; pero viene teniendo relación directa con la definición del libro de Torres (2019) señala que se realiza una evaluación para medir el rendimiento de una empresa desde dos perspectivas. Una de ellas es el objetivo, el cual se relaciona con la cantidad y calidad de la producción y los resultados obtenidos. Esto se refleja en los objetivos comerciales medidos por el número de ventas y choques alcanzados. Al mismo tiempo, el enfoque en competencias mide el comportamiento y el uso de habilidades que tienen los trabajadores durante el desempeño laboral. Llegando a concluir que los colaboradores de la empresa multiservicios vienen desarrollando las actividades con responsabilidad de acorde a su trabajo.

Relaciones interpersonales: el 40% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral (Tabla 3); llegando a coincidir con los resultados

del autor Cajo (2018) determina que las habilidades sociales son una parte esencial del entendimiento de las personas dentro de una empresa. Establecer una buena relación entre ellos puede ayudar a satisfacer los requisitos de una conexión social. Cuanto mayor sea la satisfacción alcanzada, mejor se podrá colaborar con las finalidades establecidas por la institución; y también coincide con el libro de Huaita y Luza (2018) explica que, tener la capacidad de relacionarse con otras personas para cumplir un objetivo en conjunto se considera un componente clave para lograr las relaciones interpersonales. Esto se aplica en diferentes situaciones, desde el ámbito de familiares, amigos y compañeros de trabajo, hasta en escuelas y universidades. Establecer un vínculo significativo entre dos personas conlleva al intercambio de opiniones, entendimiento y cuidado de los anhelos, requerimientos y afectos. El cual queda demostrado que el personal de la empresa multiservicios tiene buena relación interpersonal con sus compañeros y esto hace que la empresa tiene un buen clima empresarial.

Con su comportamiento y actitud: el 40% de los colaboradores afirman que están de acuerdo con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la empresa (Tabla 3); quien coincide con el libro de Pillaca (2022) explica que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la motivación gerencial y los niveles de productividad, con una correlación positiva fuerte siendo el valor de $Rho = 0,815$, siendo el $p = 0,000$ ($p < 0,05$); asimismo coincide con el libro de Torres (2019) explica que la creación y formación de un valor está determinado por una variedad de factores que influyen sobre si el individuo interioriza los contenidos en cuestión, y el grado de establecimiento que llegue a alcanzar en su personalidad. El cual indica que el

propietario de los colaboradores de la empresa multiservicio viene transmitiendo valores el cual demuestra su profesionalismo y pertinencia hacia la empresa mediante su comportamiento y actitud.

Procura mantener su rendimiento habitual: el 40% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas. (Tabla 3); llegando a discrepar con los resultados de la tesis de Barreiro (2019) determina que la motivación mostró en su más alto nivel de frecuencia excelente con un 50%, continuado de una muy buena de 25% y en tercer lugar una frecuencia buena del 25%. Rendimiento laboral, sin embargo coincide con el libro de Huaita y Luza (2018) señala que el rendimiento laboral se refiere a los resultados que consiguen un trabajador o grupo de trabajadores. Por otro lado, el desempeño se refiere a la forma en que estas personas llevan a cabo las tareas designadas. Para evaluar el primero, las empresas por lo general establecen ciertas metas mínimas relacionadas con la cantidad y la calidad. Sobrepasar estas expectativas es una muy buena señal de que el rendimiento se desarrollará y alcanzará niveles altos y efectivos. El cual concluye que en los colaboradores de la empresa multiservicios mantiene su rendimiento habitual a pesar de la adversidad o los contratiempos que se dan en el trabajo diariamente.

Trabajar en equipo es más eficaz: el 53% de los colaboradores afirman que Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados (Tabla 3); llegando a coincidir con los resultados de la tesis de Pillaca (2022) determina que el trabajo en equipo de los colaboradores es mayor, lo que ayudó a determinarlo fue el uso adecuado de las metodologías, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la variable motivación gerencial y la dimensión trabajo en

equipo, con una correlación positiva alta, siendo el valor de $Rho = 0,748$, siendo el $p = 0,000$ ($p < 0,05$), asimismo coincide con el libro de Huaita y Luza (2018) explica que laborar de manera conjunta es un elemento fundamental de la productividad en una compañía. No obstante, hay quienes que no comprenden el alcance que representa para una organización. Esto se logra cuando varias personas se unen para alcanzar un propósito de forma eficiente. De esta forma, tu negocio recibirá beneficios y tendrá éxito. Llegando a concluir que los colaboradores de la empresa multiservicios realizan el trabajo en equipo para conseguir obtener mayores resultados en la empresa, y el cual considera que les dio resultados.

Responsabilidades que se le asignan: el 47% de los colaboradores afirman que está de acuerdo que cumple con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo (Tabla 3); el cual llega a coincidir con los resultados de la tesis de Huertas y Ruiz (2022) afirma que los colaboradores entidad pública servicio de administración Tributaria de Piura conocen sus responsabilidades como servidor público, evalúan la calidad del servicio brindado e identifican el potencial de cada personal de la entidad; y de la misma manera coincide con la definición del libro de Torres (2019) explica que la evaluación es un proceso de revisión sistemática, medido con estándares definidos, para ayudar a determinar qué tan bien los empleados están desempeñando sus trabajos dentro de la empresa. El cual queda demostrado que los colaboradores de empresa multiservicio cumplen con sus responsabilidades que son asignadas por su superior a pesar que no esté dentro de las funciones que realizan.

Demuestra resultados positivos: el 33% de los colaboradores afirman que está completamente de acuerdo que demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado (Tabla 3); el cual llega a coincidir con la tesis de Villegas (2022) afirma

que los resultados a nivel de pos test señalaron que la situación problemática fue superada en relación al desempeño laboral de los trabajadores y de la gestión administrativa en Agrorural Piura; del mismo modo tiene relación directa con la definición del libro de Huaita y Luza (2018) explica que los resultados empresariales son los frutos de las estrategias de una compañía. Establecer objetivos para obtener estos resultados deseados de antemano permite definir aún más las prioridades. Si se trata de un director o un propietario de compañía, puede ser interesante comprender la influencia que los resultados empresariales pueden tener en el entorno de trabajo. El cual queda demostrado que los colaboradores de la empresa multiservicios vienen dando resultados de forma eficiente y efectiva ya que dan resultados de acuerdo a lo que el administrador solicita.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5, afirman que la empresa reconoce su labor profesional; además se sienten seguro y estable en su empleo; asimismo recibe un trato justo en su trabajo, y la empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores; por otro lado los bonos extras que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades; ya que gana lo suficiente en su actual empleo para atender a los que dependen de él; además la empresa motiva a sus trabajadores otorgándoles un grado de reconocimiento por alcanzar algún logro fijado por la institución; y la empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas; de la misma manera existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa; con su comportamiento y actitud, por el cual asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la empresa; y finalmente procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.

La motivación intrínseca que permite mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 es que están completamente de acuerdo que tienen una profesión que le genera muchos beneficios, mediante con las relaciones con los demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo; y los trabajos que desempeñan están de acuerdo con sus capacidades; además están satisfechos con las funciones que realiza en la empresa; ya que la empresa promueve actividades de integración entre los colaboradores de la organización; y están completamente de acuerdo que la labor encomendada por su jefe le motiva a superarse; del mismo modo se sienten con ánimos y energía para realizar

adecuadamente su trabajo; porque la empresa promueve a su personal otorgándoles líneas de carrera mediante ascensos profesionales en favor a su crecimiento personal ; sin embargo solo a veces creen que su trabajo actual es interesante; y que desean otro empleo en forma neutral, en lugar del actual.

La motivación extrínseca que permite mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5; es que están completamente de acuerdo que su trabajo es una fuente que me genera satisfacción y bienestar; asimismo su trabajo le da prestaciones sociales adecuadas; por el cual están completamente de acuerdo que la empresa donde trabaja se proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional; ya que su jefe tiene buenas relaciones laborales con ellos; la empresa le otorga seguridad y compromiso para realizar en corto tiempo una línea de carrera; además la empresa realiza constantes supervisiones cuando realiza su trabajo; también recibe su salario, aguinaldo y sus vacaciones de acuerdo a la ley; porque existen políticas organizacionales que sancione al colaborador cuando comete una falta grave; y el supervisor mide la eficiencia de los colaboradores en cada obra que realizan; pero los incentivos que brinda la empresa donde labora no son muy atractivos.

Las dimensiones del rendimiento laboral que describen los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 es que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados; además los resultados están de acuerdo a lo planificado; en el desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo; asimismo las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral; con el cual demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado; ya que cumple con las responsabilidades que

se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo; y cuando le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla; sin embargo están capacitados para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en su área de trabajo; pero normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas no cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.

Asimismo, se realizó un plan de mejora sobre la motivación y el rendimiento laboral, con el cual la empresa podrá observar las estrategias y políticas para que sus colaboradores se sientan satisfechos y contentos en su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Realizar un plan de incentivos intrínsecas, para motivar a los colaboradores, donde se puedan divertir, sentirse que forman parte de la empresa, realizar reuniones de concientización, charlas de confraternidad, y brindarles capacitaciones mensuales indicándoles sus objetivos y metas, para llegar cada mes.

Elaborar un plan de incentivos extrínseca, para los colaboradores, brindarles reuniones mensuales, dándoles a conocer los objetivos, y logros que puedan conseguir si llega a cumplir con lo propuesto por la empresa, el cual se realizara con la finalidad de mejorar la productividad.

Implementar y aplicar las estrategias, objetivos, metas mensuales, y brindarle a cada uno de los colaboradores el primer día de cada con la finalidad de que ellos tengan bien establecidos sus objetivos y lo que conlleva para cumplir con cada uno de las metas.

Elaborar un plan de capacitación y brindar trimestralmente al personal para informarles sobre los resultados obtenidos durante el mes, sacar porcentajes y comparar mensualmente, para que los colaboradores puedan quedar satisfechos y cumplir con las metas trazadas.

Aplicar el plan de mejora, con el cual el propietario de la empresa mecánica, podría elevar y mejorar la motivación de sus colaboradores y gracias a dicho beneficio incrementara su rendimiento laboral, demostrando efectividad y eficiencia al llegar a sus objetivos trazados mensualmente.

PLAN DE MEJORA

Plan de mejora de motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022.

1. Datos Generales

Nombre o razón social: MULTISERVICIOS DAVID'S-5 E.I.R.L.

Dirección: CARRETERA PANAMERICANA MZA. C LOTE. 5 Z.I.
PARQUE INDUSTRIAL PIURA - SULLANA - SULLANA.

Nombre del Representante: DOMINGUEZ RODRIGUEZ CESAR
DAVID.

2. Misión

Proporcionar un buen servicio de mantenimiento automotriz en general, conservando los autos de nuestros clientes en un estado de operación eficiente y seguro, satisfaciendo sus necesidades y expectativas en el mejor tiempo posible. A sabiendas de que usted y su vehículo son lo más importante.

3. Visión

Llegar a ser el taller líder y confiable a nivel zona, en los próximos 3 años, una vez cumplido ese objetivo mantenernos como los mejores en el mercado, ofreciendo el servicio para automóviles modernos y unidades diésel, siendo reconocidos por la calidad en nuestros servicios, honestidad y precios justos.

4. Objetivos Empresariales

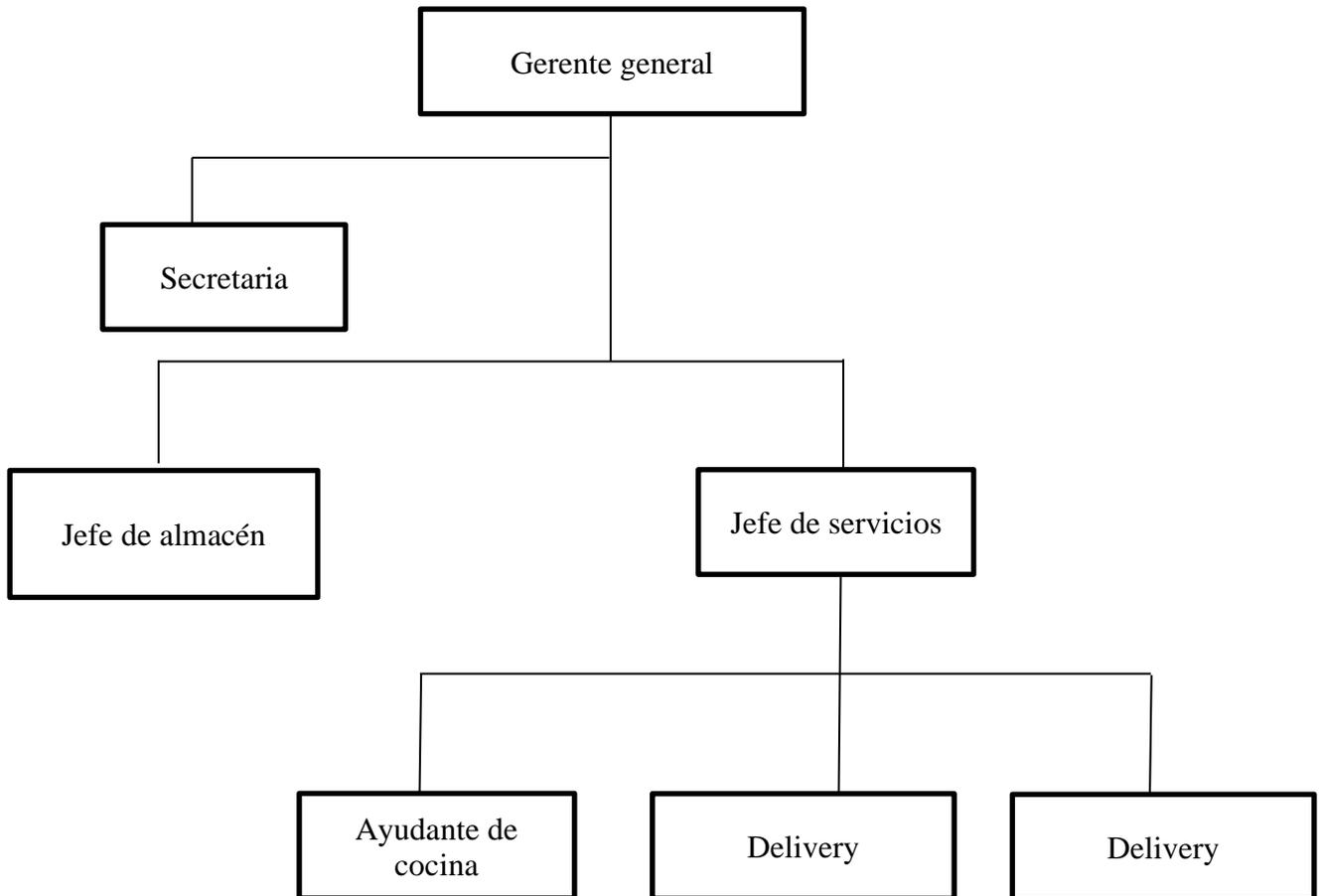
- Fortalecer la posición estratégica de la compañía de forma sostenible.
- Mitigar la reducción del crecimiento de ventas anual, alcanzando una ratio de 7% de crecimiento anual al 2023.
- Incrementar el ROA de la compañía a 19%
- Reducir paulatinamente la relación deuda-patrimonio de la compañía acercándola al promedio de la industria de 28,3%.
- Incrementar la inversión en automatización orientada a la eficiencia operativa a 4,5% sobre las ventas.
- Garantizar que la ratio de defectos no supere el 0,07%
- Colaboradores comprometidos con los objetivos estratégicos de la compañía.

5. Productos

Son una empresa, dedicada al mantenimiento profesional de vehículos a gasolina y diésel.

Tiene un compromiso total hacia la satisfacción de los clientes, proporcionando un servicio especializado de mantenimiento automotriz, conservando sus autos en un estado de operación eficiente y seguro.

6. Organigrama de la empresa



6.1. Descripción de funciones

Cargo	Gerente general
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Licenciatura en Administración de Empresas, o licenciatura en economía, o Ingeniería Industrial. ➤ Maestría o post grado en Alta Gerencia o Administración de Empresas.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se encarga de la administración del taller. ➤ Fija las políticas en base a las medidas que se manejan dentro del taller. ➤ Planea, controla, dirige las actividades de la compañía. ➤ Mantiene la relación directa con el cliente (cierra negocio). ➤ Paga sueldos a los colaboradores.

Cargo	Secretaria
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Licenciatura en secretariado.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se encarga de la facturación e ingresarlas al sistema. ➤ Lleva el control de los pagos a los trabajadores. ➤ coordina el pago a los proveedores. ➤ Lleva la contabilidad del taller. ➤ Controla la asistencia de los empleados. ➤ Realiza los pedidos de mercadería.

Cargo	Jefe de almacén
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Técnico en mecánica
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recibe y revisa la mercadería. ➤ Realiza el inventario quincenal. ➤ Ejecuta el informe de pedidos de mercadería.

Cargo	Jefe de servicios
Perfil	➤ Experiencia en mecánica.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se encarga del control de calidad. ➤ Supervisa el trabajo de sus subordinados. ➤ Controla el rendimiento de trabajo. ➤ Responsable del trabajo de sus subordinados recepta y entrega el material e insumos automotrices.

Cargo	Pinto
Perfil	➤ Experiencia en atención al cliente.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se encarga de todo lo que se refiere a la pintada del vehículo. ➤ Corrige fallas de pintura.

Cargo	Mecánico
Perfil	➤ Ingeniero automotriz.
Funciones	➤ Se encarga de la reparación mecánica del vehículo.

Cargo	Soldador
Perfil	➤ Técnico.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se encarga de la lateada y soldado del vehículo. ➤ Reconstruye piezas destruidas del vehículo.

6.2. Diagnostico Empresarial

Factores Internos	Fortalezas	Debilidades
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ F1. Eficiencia en los ciclos de producción ➤ F2. Estructura de costos eficientes ➤ F3. Precios Competitivos) ➤ F4. Propuesta de valor orientada a precio, calidad y durabilidad ➤ F5. Satisfacción de clientes B2B ➤ F6. Gestión óptima de proveedores (calidad y bajo costo) ➤ F7. Presencia global y descentralizada ➤ F8. Colaboradores entrenados y orientados a la eficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ D2. Capacidad de reacción limitada ante cambios en el mercado por estructura organizacional y procesos ➤ D1. Baja inversión en I+D orientada a innovación en procesos y nuevas tecnologías ➤ D6. Ratio D/E superior a la industria ➤ D5. Especialización de la FF.VV. en el segmento de clientes de OEMs. ➤ D4. Know how orientado al mercado y canales de distribución tradicionales ➤ D3. Posición no dominante en la industria
Factores Externos		
Oportunidades	Estrategia FO	Estrategia DO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ O1. Incremento de aranceles a importaciones chinas en automóviles ➤ O2. Tasa de crecimiento del PBI ➤ O3. Anuncio de grandes fabricantes de automóviles para producir en México 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ [O1-O8-F3-F1-F2] Incrementar las ventas de la plaza a través del ingreso de nuevos canales de distribución y en el mercado de reposición de autopartes ➤ [O1, O2 - F4, F5] Incrementar la inversión en marketing a fin de acompañar el crecimiento de la industria de autopartes americana ➤ [O3 - F5, F7] Incrementar las acciones de relacionamiento con el nuevo mercado ➤ [O6-O5-F7] Adaptar compatibilidad de 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ [O11-OI2-OI3-D3-D4-O8-D6] Ingresar al mercado de reposición de autopartes a través de canales digitales orientados al segmento "Hazlo por mí" (DIFM) ➤ [O4-O7-D5-D2-D1] Adaptar la estructura organizacional, potenciar las capacidades de la FFVV y

<ul style="list-style-type: none"> ➤ O4. Aumento de demanda digital en vehículos ➤ O5. Mercado divergente: Personalización por regiones en la oferta de vehículos ➤ O6. Automóviles híbridos orientados a un menor consumo de combustible y ayudar a proteger el medio ambiente ➤ O7. Incremento de la demanda por conectividad entre objetos. ➤ A9. O8. Mejora de condiciones fiscales para corporaciones 	<p>componentes con vehículos híbridos al copiar tecnologías de otros países e industrias.</p>	<p>automatizar procesos de producción para reaccionar rápidamente ante cambios en el mercado</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ [OI3-D5] Reorientar las capacidades de la FF. VV aprovechando el crecimiento de ventas online
<p>Amenazas</p>	<p>Estrategia FA</p>	<p>Estrategia DA</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ A1. Incremento de impuestos a la importación de metales. Protección de la producción interna. ➤ A2. Incremento progresivo por parte de la FED en la tasa de interés ➤ A3. Incremento del precio del petróleo ➤ A4. Déficit de mano de obra especializada en la industria ➤ A5. Incremento de severidad en regulación de 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ [A4-A6-A1-A4-A7-F2-F1] Incrementar la inversión en la automatización de planta y procesos de producción para incrementar margen bruto y operativo) ➤ [F8-A5] Retención de talento especializado y programas de capacitación constante orientados a la eficiencia ➤ [A2-A6-F2-F4-F6] Búsqueda de nuevos insumos y materiales que permitan mejorar nuestra estructura 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ [A1-A9-D3] Redefinir contratos de protección de precio con cláusulas de protección con respecto a la variación de los precios de los metales y el petróleo. ➤ [A1-A2-A7-D2-D3] Generar alianzas estratégicas que permitan generar eficiencias en costos y reaccionar ante cambios en la industria ➤ [A3-D6] Renegociación de condiciones de financiamiento y

<p>emisiones de CO2 en las principales economías a nivel mundial.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ A6. Industria catalogada como un entorno de alta complejidad y dinamismo ➤ A7. Contracción del crecimiento de la industria en el mercado 	<p>tasas para mejorar la estructura</p>
---	---

7. Indicadores de Gestión

Indicadores	Evaluación de los indicadores en las MYPES
Novedad	El propietario de la empresa mecánica multiservicios, no tiene ningún tipo de plan de motivación para sus colaboradores, ya que considera falta de tiempo y pérdida de recursos, ya que no tiene los conocimientos de los beneficios que puede brindar estas herramientas.
Diplomas, trofeos.	El propietario de la empresa mecánica multiservicios, no brinda ningún incentivo a sus colaboradores, ni da diplomas y menos trofeos cada vez que realizan sus funciones con eficiencia, o cuando la empresa consigue cumplir con sus metas trazadas.
Comportamiento y actitud	El propietario de la empresa mecánica multiservicios, no realiza ningún tipo de charlas motivacionales, o algún tipo de capacitación, con el cual mejoraría el comportamiento y actitud de cada uno de sus colaboradores y realizaría un mejor trabajo.
Rendimiento.	Los colaboradores de la empresa mecánica multiservicios, no están demostrando interés en mejorar los resultados de forma positiva por el cual no se llega a un nivel solicitado.

8. Problemas

Indicadores	Problema	Causas del problema
Novedad	El 40% de los colaboradores afirman que su trabajo actualmente es menos interesante.	Poco interés y entusiasmo por parte de los colaboradores para realizar sus actividades o funciones diarias.
Diplomas, trofeos.	El 30% de los colaboradores afirman que la empresa no motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas.	Falta de interés por parte del propietario para incentivar a los colaboradores, el líder no busca maneras de elevar la motivación de sus compañeros de trabajo.
Comportamiento y actitud	El 20% de los colaboradores afirma que están en desacuerdo para el logro de los resultados de acuerdo a lo planificado.	Desmotivación y desinterés por parte del colaborador, propietario y todo el personal que integra a la empresa para realizar sus funciones y cumplir con los objetivos trazados.
Rendimiento.	El 27% de los colaboradores afirman que están en desacuerdo en la demostración de resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.	Falta de conocimiento y confianza entre los líderes de la empresa y el personal.

9. Establecer soluciones

9.1. Establecer acciones

Indicadores	Problema	Acción de mejora
Novedad	El 40% de los colaboradores afirman que su trabajo actualmente es menos interesante.	Realizar un plan de incentivos intrínsecas, para motivar a los colaboradores, donde se puedan divertir, sentirse que forman parte de la empresa, realizar reuniones de concientización, charlas de confraternidad, y brindarles capacitaciones mensuales indicándoles sus objetivos y metas, para llegar cada mes.
Diplomas, trofeos.	El 30% de los colaboradores afirman que la empresa no motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas.	Elaborar un plan de incentivos extrínseca, para los colaboradores, brindarles reuniones mensuales, dándoles a conocer los objetivos, y logros que puedan conseguir si llega a cumplir con lo propuesto por la empresa, el cual se realizara con la finalidad de mejorar la productividad.
Comportamiento y actitud	El 20% de los colaboradores afirma que están en desacuerdo para el logro de los resultados de acuerdo a lo planificado.	Implementar y aplicar las estrategias, objetivos, metas mensuales, y brindarle a cada uno de los colaboradores el primer día de cada con la finalidad de que ellos tengan bien establecidos sus objetivos y lo que conlleva para cumplir con cada uno de las metas.
Rendimiento.	El 27% de los colaboradores afirman que están en desacuerdo en la demostración de resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.	Elaborar un plan de capacitación y brindar trimestralmente al personal para informarles sobre los resultados obtenidos durante el mes, sacar porcentajes y comparar mensualmente, para que los colaboradores puedan

		quedar satisfechos y cumplir con las metas trazadas.
--	--	--

9.2. Estrategias que se desean implementar

N°	Acción de mejora	Dificultad	Plazo	Impacto	Priorización
1	Realizar un plan de incentivos intrínsecas, para motivar a los colaboradores, donde se puedan divertir, sentirse que forman parte de la empresa, realizar reuniones de concientización, charlas de confraternidad, y brindarles capacitaciones mensuales indicándoles sus objetivos y metas, para llegar cada mes.	Falta de compromiso del propietario, por desconocimiento y recursos económicos.	1 mes	Efectividad al momento de realizar sus funciones, armonía ente los compañeros.	Buscar personal experto para realizar un plan de incentivos.
2	Elaborar un plan de incentivos extrínseca, para los colaboradores, brindarles reuniones mensuales, dándoles a conocer los objetivos, y logros que puedan conseguir si llega a cumplir con lo propuesto por la empresa, el cual se realizara con la	Falta de presupuesto y conocimiento del propietario.	1 mes	Efectividad al momento de realizar las funciones de la empresa, buen clima laboral.	Requerimiento y búsqueda de un administrador con experiencia en realizar planes de motivación para el rendimiento laboral.

	finalidad de mejorar la productividad.				
3	Implementar y aplicar las estrategias, objetivos, metas mensuales, y brindarle a cada uno de los colaboradores el primer día de trabajo, con la finalidad de que ellos tengan bien establecidos sus objetivos y lo que conlleva para cumplir con cada uno de las metas.	El propietario no tiene conocimiento, le falta realizar un plan de estrategias para conseguir mejorar su empresa.	3 meses	Efectividad en las metas y estrategias empresariales, cumplimiento de los objetivos.	Reunión con personas expertas en planificación de empresas, para realizar una reingeniería.
4	Elaborar un plan de capacitación y brindar trimestralmente al personal para informarles sobre los resultados obtenidos durante el mes, sacar porcentajes y comparar mensualmente, para que los colaboradores puedan quedar satisfechos y cumplir con las metas trazadas.	El propietario considera innecesario, falta de presupuesto y conocimiento.	1 mes	Incremento de clientes, eficiencia en las actividades del personal, efectividad en los logros de los objetivos.	Contratar a una persona capacitada para brindar capacitaciones en las diferentes áreas de la empresa.

9.3. Implementación de estrategias

N°	Estrategias	Recursos Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
1	Realizar un plan de incentivos intrínsecas, para motivar a los colaboradores, donde se puedan divertir, sentirse que forman parte de la empresa, realizar reuniones de concientización, charlas de confraternidad, y brindarles capacitaciones mensuales indicándoles sus objetivos y metas, para llegar cada mes.	Propietario, administrador contratado para realizar la planificación, personal.	S/. 4000.00	Laptops, computadoras, infraestructura y la misma empresa, documentos de la empresa Propietario, administrador contratado para realizar la planificación.	1 mes
2	Elaborar un plan de incentivos extrínseca, para los colaboradores, brindarles reuniones mensuales, dándoles a conocer los objetivos, y logros que puedan conseguir si llega a cumplir con lo propuesto por la empresa, el cual se realizara con la finalidad de mejorar la productividad.	Propietario, administrador contratado para realizar el plan de incentivos	S/. 4000.00	Laptops, computadoras, documentos de la empresa.	1 mes
3	Implementar y aplicar las estrategias, objetivos, metas mensuales, y brindarle a cada uno de los colaboradores el primer día de cada	Propietario, personal calificado en planificación de incentivos, colaborador encargado	S/. 10000.00	Laptops, computadora, infraestructura, empresa, y todo el material necesario para	3 meses

	con la finalidad de que ellos tengan bien establecidos sus objetivos y lo que conlleva para cumplir con cada uno de las metas.			la elaboración del diseño.	
4	Elaborar un plan de capacitación y brindar trimestralmente al personal para informarles sobre los resultados obtenidos durante el mes, sacar porcentajes y comparar mensualmente, para que los colaboradores puedan quedar satisfechos y cumplir con las metas trazadas.	Propietario, personal experto en capacitación.	S/. 4500.00	Laptops, computadora, papelote, plumones, papel boom, proyector.	1 mes

10. Cronograma de actividades

N°	Tarea	Inicio	Final	Enero - Diciembre
1	Realizar un plan de incentivos intrínsecas, para motivar a los colaboradores, donde se puedan divertir, sentirse que forman parte de la empresa, realizar reuniones de concientización, charlas de confraternidad, y brindarles capacitaciones mensuales indicándoles sus objetivos y metas, para llegar cada mes.	16/04/2023	16/05/2023	
2	Elaborar un plan de incentivos extrínseca, para los colaboradores, brindarles reuniones mensuales, dándoles a conocer los objetivos, y logros que puedan conseguir si llega a cumplir con lo propuesto por la empresa, el cual se realizara con la finalidad de mejorar la productividad.	16/05/2023	16/06/2023	
3	Implementar y aplicar las estrategias, objetivos, metas mensuales, y brindarle a cada uno de los colaboradores el primer día de cada con la finalidad de que ellos tengan bien establecidos sus objetivos y lo que conlleva para cumplir con cada uno de las metas.	16/06/2023	16/09/2023	
4	Elaborar un plan de capacitación y brindar trimestralmente al personal para informarles sobre los resultados obtenidos durante el mes, sacar porcentajes y comparar mensualmente, para que los colaboradores puedan quedar satisfechos y cumplir con las metas trazadas.	16/09/2023	16/10/2023	

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberca, G. L. M. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pecar- Piura, 2017* [Universidad Alas Peruanas].
<https://www.google.com/maps/place/Universidad+Alas+Peruanas/@-5.7232368,-78.8050621,19z/data=!4m8!1m2!3m1!2sUniversidad+Alas+Peruanas!3m4!1s0x91b4fb6d6565fa81:0xe9eec4067064dc90!8m2!3d-5.7232551!4d-78.8049484>
- Alosilla, V. V. R., Levaggi Muttini, P., Peña Noval, A., & Rodríguez-Frías Chávez, J. (2017). *Planeamiento estratégico del salud privado en Lima*. 1–235.
- Angel, T. E. G. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabri- Hidelec del cantón la Libertad* [Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7528/1/UPSE-TAE-2022-0032.pdf>
- Aparicio, P. M. L. (2019). *Caracterización de capacitación y motivación laboral en las Mype comerciales, rubro ópticas centro de Piura, año 2019*.
- Arias, J. G. (2016). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. En A. Hidalgo & R. Medina (Eds.), *Cooperación al desarrollo y bienestar social* (pp. 87-115). Oviedo, . España: (E. Ediciones (ed.)).
- Arias, J. K. C., & Morales, Z. I. E. (2021). *Estilo de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de servicios aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil*. *Universidad de Guayaquil*.
[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55159/2/Proyecto Liderazgo y motivación Arias Morales.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55159/2/Proyecto_Liderazgo_y_motivacion_Arias_Morales.pdf)
- Barreiro, C. J. S. (2019). *La motivación y el rendimiento laboral del departamento de*

- alumbrado público de CNEL EP Unidad de negocios Milagro, Ecuador 2018*
[Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39179/Barreiro_CJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bricio, S. K., & Calle, M. J. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano. *Universidad de Guayaquil*.
- Cadena, A. E. K. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha* [Ponteficia Universidad católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Cajo, E. L. D. (2018). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018. *Universidad Inca Garcilazo de La Vega*.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2392>
- Calampa, P. L. E. (2019). Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las mypes del sector servicios, agencias de vigilancia y seguridad, distrito de Callería, año 2019. *Universidad Catolica Los Angeles de CHimbote*, 0–3.
- Calle, M. J. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso egresados de la Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*.
- Carbonero, C. C. (2016). *Metodología de la actividad física* (W. Editorial (ed.)).
- Carrillo, B. B. J., & Guevara, P. W. J. (2019). Public Management and Labor Performance Model: Case of a Municipality of Ecuador. *Revistas de Ciencias Sociales y HumanistiCas*. revistamapa.org/index.php/es/article/view/166/193

- Castro, C. M. A., & Durand, T. G. del R. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hotel Príncipe de Piura-2020* [Universidad Privada Antenor Orego].
- http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7676/1/Rep_admi_maria.castro_ginna.durand_motivación.desempeño.laboral.trabajadores.hotel.príncipe.piura.2020.pdf
- Castro, M. J. M. (2017). Guía de clima laboral que favorezca el desempeño de la empresa de servicios múltiples. *Universidad de El Salvador*.
<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/17609/1/50108659.pdf>
- Chávez, L. C. (2020). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Comercial de ElectroSur S.A. en el periodo 2015. *Universidad Privada de Tacna*.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/80>
- Checa, C. V., & Rodríguez, C. T. H. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad pro-rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Universidad Complutense de Madrid*, 155–170.
<https://doi.org/1576-3420>
- Choque, C. C. D. (2017). *Motivación y rendimiento laboral de los empleados de las mype comercializadoras de muebles de melamina, Ayacucho-2017*. Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote.
- Contreras, C. I. K. (2017). Influencia del Liderazgo en el mejoramiento del Desempeño Laboral en las mecánicas automotrices de Mayorazgo del distrito de Ate-2017 [Universidad César Vallejo]. In *Proceso de gestión de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1).

- <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2962301>
- Díaz, C. E. (2019). Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral en la empresa molinerías grupo Ram SAC Lambayeque, 2018. *Universidad Del Norte Barranquilla*. <https://core.ac.uk/download/pdf/287370408.pdf>
- Elespuru, R. D. P. (2020). Estilos de liderazgo y motivación laboral en la comercializadora San Juan, Iquitos- 2020. *Universidad Privada de La Selva Peruana*. http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/158/Tesis_liderazgo_y_motivacion_Doris_Patricia_Elespuru_Ramirez.pdf
- Espinoza, E. (2018). “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cañete periodo 2015 -2016.” *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. “La Cantuta”, Chosica – Lima*.
- Flores, C. C. (2022). Ergonomía y rendimiento laboral en el personal administrativo de Norandino, Piura, 2022. In *Universidad Autónoma ICA* (Issue 8.5.2017). http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1944/1/Candida_Flores_Correa.doc.pdf
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil* (El Cid Ed.).
- Godoy, J. N. (2017). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, Vol4, 23–35*.
- Goicochea, E. L. Y. (2020). El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del distrito el porvenir -año 2016. *Universidad Andina Simón*.
- Huaita, A. D. M., & Luza, C. F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova*.

file:///C:/Users/MILAGROS/Downloads/801-Texto del artículo-2322-8-10-20190606.pdf

Huamanchumo, G. O. (2018). Leadership style and work motivation in a state financial institution. *Universidad César Vallejo, Trujillo / Perú.*
file:///C:/Users//Downloads/a03v3n2.pdf

Huertas, T. L. E., & Ruiz, C. Y. (2022). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública “Servicio de Administración Tributaria” – Piura, 2021* [Universidad Privada Antenor Orego].
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9355/1/Rep_lilian.huertas_yoryina.ruiz_influencia.de.la.inteligencia.pdf

Jara, P. S. N., & Mollapaza, Q. F. N. (2020). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa metal mecánica S.A. Arequipa - 2019.* Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Lasteros, E. F. de L. (2021). Liderazgo en servicio y motivación laboral en el Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente IMA, Cusco 2019. *Universidad Cesar Vallejo.*

Lemos, S. A. D. (2021). *Satisfacción laboral en el laboratorio de mecánica de suelo Humboldt en la ciudad de Esmeraldas año 2020.* PontefiCia Universidad CatoliCa del ECuador.

López, N., & Sandoval, I. (2016). Métodos y Técnicas de investigación cuantitativ y cualitativa. *Guadalajara: UDG Virtual.*

Lozano, D. I. (2019). Estrés laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de teleavance s.a.c en el distrito de miraflores -lima, 2017. *Universidad America.*

- Manjarrez, F. N. N., Boza, V. J. A., & Mendoza, V. E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marin, S. H. S., & Placencia, M. M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
- Marino, P. S. B. (2017). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A . agencia Pichanaqui-2014. In *Universidad Nacional del Centro del Perú* (Vol. 2014).
- Martínez, M. A., & Torres, G. W. B. (2018). Estrés Laboral y Desempeño de los Trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga-Ayacucho – 2018. *Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32873/martinez_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, R. R. (2018). El concepto de reconocimiento como propuesta de integración frente a la ineficacia del asimilacionismo dominante. *Universitat de Les Illes Balears*.
file:///C:/Users/MILAGROS/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeReconocimientoComoPropuestaDeIntegraci-4050089.pdf
- Mosquera, R. E. E. (2019). Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores. *Universidad Estatal de Milagro*.
- Nolazco, L. F. A., & Carhuacho, M. I. M. (2019). *Metodología de la investigación holística* (G. Universidad Internacional del Ecuador (ed.)).
- Olgún, B. G. del C. (2019). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la

- Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3). Universidad César Vallejo.*
- Pachari, C. L. K., Pacori, Z. B. M., & Quispe, Q. N. N. (2020). Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID – 19. *Universidad Peruana Unión.*
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3707/Nilda_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pillaca, E. R. (2022). La motivación gerencial y los niveles de la productividad de la empresa Trascender, Piura 2021. In *Universidad César Vallejo.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Piñas, A. J. A. (2019). Características de la gestión de calidad y marketing del restaurant – pollería “las canastas” en el distrito de Piura año 2019. In *Universidad Católica los Angeles de CHimbote.*
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/11492/Marketing_restaurant_pinas_alzamora_jhon_albert.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pino, G. R. (2018). *Metodología de la investigación* (San Marcos Lima (ed.)).
https://www.academia.edu/15487793/Metodología_de_la_investigación_Fundamentos
- Pitas, S., & Pértegas, S. (2016). *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario* (U. J. C. A. C. (España). C. A. P. 2002; 9: 76-78 (ed.)).
- Portuondo, N. L. G. (2018). “Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018.” *Universidad César Vallejo.*

- Reyes, C. S. M. (2017). Estilo de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en el Callao, 2017. *Universidad César Vallejo*.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17002/Reyes_CS M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17002/Reyes_CS_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, R. C. L. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo. *Universidad Cesar Vallejo*.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24538/rodriguez_r c.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24538/rodriguez_r_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, S. D. (2020). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. In *Kaos GL Dergisi* (Vol. 8, Issue 75).
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>
<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391>
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Santiesteban, N. E. (2017). *Metodología de la investigación científica* (E. Universitaria (ed.)).
- Solórzano, S. L. L. (2022). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la fábrica de chocolate y cocoa Kotosh E.I.R.L Huánuco - 2020 [Universidad De Huanuco]. In *Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Académico Profesional De Obstetricia* (Vol. 1).

- http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/238/uzuriaga_cespede_s_ever_tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosa, C. P. E. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Sum, M. M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/Sum-Monica.pdf?1499792876=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivacion_y_desempeno_laboral_Estud.io.pdf&Expires=1614204070&Signature=YP2gTz-r~7lAkoyVbcwoCLUntXM60ZCVOaLx3hYxwnnGVFN7HSHfT3wYEGd
- Torres, Santa Cruz, E. M. (2018). Impacto De La Gestión De Calidad En El Rendimiento Organizacional De Empresas Bolivianas. *Investigacion & Desarrollo*, 8(1), 65–73. <https://doi.org/10.23881/idupbo.008.1-4e>
- Torres, M. N. L. (2019). La gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Luyando periodo 2016. *Universidad Nacional Hermilio Valdizan*. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5806/PMGPO0052T74.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Troya, B. J. L. (2019). Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos - 2019. In *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* (Vol. 53, Issue 9). www.journal.uta45jakarta.ac.id

- ULADECH. (2019). Aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0973-2019-CU-ULADECH Católica, de fecha 16 de agosto del 2019. *Código de ética para la investigación versión 002*, 1–7.
- Villegas, F. Y. (2022). Modelo de Gestión Administrativo basado en el Enfoque de las Neurociencias para el Desempeño Laboral del Personal Agrorural Piura [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Yelise, L. B. V., Fuster, G. D. E., Teves, Q. J., & Guillén, A. P. E. (2020). Leadership styles and work motivation of teachers. *Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú*. file:///C:/Users/ /Downloads/1913-6786-1-PB.pdf
- Zuta, A. N., Castro, L. L., & Zela, P. L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Universidad Nacional Del Callao*.

Anexo

Anexo 1: Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año								Año							
		2020								2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											X	X	X	X		

Anexo 2: Presupuesto

PRESUPUESTO			
(Expresado en nuevo soles)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Suministros (*)			
· Impresiones	S/0.10	300	S/30.00
· Fotocopias	S/0.05	200	S/10.00
· Empastado	S/25.00	2	S/50.00
· Papel bond A-4 (500 hojas)	S/12.00	2	S/24.00
· Usb	S/30.00	1	S/30.00
· Libros de investigación	S/230.00	2	S/460.00
· Libros	S/150.00	2	S/300.00
· Cuaderno	S/25.00	1	S/25.00
· Resaltador	S/4.00	1	S/4.00
· Lapiceros	S/1.00	2	S/2.00
SERVICIOS			
· Uso de Turnitin	S/50.00	2	S/100.00
Sub total			S/1,035.00
Gastos de viaje	S/10.00	16	S/160.00
· Pasajes para recolectar información	S/6.00	15	S/90.00
Sub total			S/250.00
Total de presupuesto desembolsable			S/1,285.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Servicios			
· Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	S/30.00	4	S/120.00
· Búsqueda de información en base de datos	S/35.00	2	S/70.00
· Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	S/40.00	4	S/160.00
· Publicación de artículo en repositorio institucional	S/50.00	1	S/50.00
Sub total			S/400.00
Recurso humano			
· Asesoría personalizada (5 horas por semana)	S/63.00	4	S/252.00
Sub total			S/252.00
Total de presupuesto no desembolsable			S/652.00
Total (S/.)			S/1,937.00

Anexo 3: Cuadro de sondeo

Cuadro de MYPES en investigación

Número de RUC:	20606728035 - MULTISERVICIOS DAVID'S-5 E.I.R.L.		
Tipo Contribuyente:	EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	20/10/2020	Fecha de Inicio de Actividades:	04/11/2020
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Domicilio Fiscal:	PQ. CARRETERA PANAMERICANA MZA. C LOTE. 5 Z.I. PARQUE INDUSTRIAL PIURA - SULLANA - SULLANA		
Sistema Emisión de Comprobante:	COMPUTARIZADO	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:	COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 4520 - MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Secundaria 1 - 7730 - ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA, EQUIPO Y BIENES TANGIBLES Secundaria 2 - 4799 - OTRAS ACTIVIDADES DE VENTA AL POR MENOR NO REALIZADAS EN COMERCIOS, PUESTOS DE VENTA O MERCADOS		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	NINGUNO		
Sistema de Emisión Electrónica:	FACTURA PORTAL DESDE 04/01/2021		

Fuente: SUNAT

Anexo 4: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Carta s/nº - 2022-ULADECH CATÓLICA

Sr(a).

Cesar David Domínguez Rodríguez

GERENTE GENERAL "MULTISERVICIOS DAVID'S-5 EIRL"

Presente. -

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, Soto Balcázar Verónica Joseline, con código de matrícula N°0411122025, de la Carrera Profesional de administración, ciclo curso de titulación quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa multiservicios David's-5 EIRL Sullana, 2022.", durante los meses de diciembre 2022 al marzo 2023 del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

Soto Balcázar Verónica Joseline

DNI. N° 70934871

MULTISERVICIOS DAVID'S-5 EIRL
RUC: 20606728035
CESAR D. DOMINGUEZ RODRIGUEZ
GERENTE GENERAL

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022** y es dirigido por Soto Balcázar, Verónica Joseline, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar las principales características de la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David's-5 EIRL. Sullana, 2022. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de 944 414 111. Si desea, también podrá escribir al correo veronicasotobalcazar1@gmail.com para recibir mayor información.

Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Cesar David Domínguez Rodríguez

Fecha: 02/01/2023

Correo electrónico: multiserviciosdaveirl@gmail.com

Firma del participante:


MULTISERVICIOS DAVID'S-5 EIRL
RUC: 2060328035
CESAR D. DOMINGUEZ RODRIGUEZ
GERENTE GENERAL

Verónica Joseline soto Balcázar

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar las principales características de la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022

Instrucción:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder, marcando con una (X) la respuesta que considere conveniente. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización; se guardará absoluta reserva. De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

Completamente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
CA	A	N	D	CD

N	PREGUNTA	CA	A	N	D	CD
MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL						
1	Tengo una profesión que me genera muchos beneficios					
2	Deseo otro empleo, en lugar del actual					
3	La empresa reconoce mi labor profesional					
4	Me siento seguro y estable en mi empleo					

5	La labor encomendada por mi jefe me motiva a superarme					
6	Creo que mi trabajo actual es interesante					
7	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
8	Recibo un trato justo en mi trabajo					
9	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo					
10	Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades					
11	La empresa promueve a su personal otorgándoles líneas de carrera mediante ascensos profesionales en favor a su crecimiento personal					
12	Los colaboradores están satisfechos con las funciones que realiza en la empresa					
13	La empresa promueve actividades de integración entre los colaboradores de la organización					
14	La empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores					
15	Los bonos extras que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades					
16	Los incentivos que brinda la empresa donde laboro son muy atractivos					
17	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas					
18	Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí					
19	La empresa donde trabajo me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional					
20	Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo					
21	La empresa motiva a sus trabajadores otorgándoles un grado de reconocimiento por alcanzar algún logro fijado por la institución					
22	La empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas					
23	El supervisor mide la eficiencia de los colaboradores en cada obra que realizan					
24	La empresa realiza constantes supervisiones cuando realiza su trabajo					
25	Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley					

26	La empresa le otorga seguridad y compromiso para realizar en corto tiempo una línea de carrera					
27	Mi trabajo es una fuente que me genera satisfacción y bienestar					
28	Existen políticas organizaciones que sancione al colaborador cuando comete una falta grave					
29	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.					
30	Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.					
31	Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.					
32	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa.					
33	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
34	Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.					
35	Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.					
36	Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la empresa.					
37	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.					
38	Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.					
39	Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.					
40	Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.					

Muchas Gracias por su colaboración...

Sullana, enero de 2023

Anexo 6: Validación del instrumento

VALIDACION POR JUCIO DE EXPERTOS

I TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPRESA MECÁNICA MULTISERVICIOS DAVID'S-5 EIRL. SULLANA, 2022.

II TESISTA

SOTO BALCAZAR, VERONICA JOSELINE

III DECISION

Después de haber revisado el cuestionario, se procedió a validarlo teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tano permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad

APROBADO

SI NO



Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro
CLAD. 06563

Elizabeth Diamina Zapata Castro

DNI: 03561030

CLAD N°:06563

Me dirijo a usted, expresándole un cordial saludo, y a la vez me presento: Soy Soto Balcázar, Verónica Joseline. Estudiante de la carrera de administración de la universidad ULADECH, en el cual le pido de su participación en la realización de este cuestionario que tiene como finalidad recolectar información, serán utilizados solo con fines académicos y de investigación.

Sírvase marcar con una (X) la respuesta correcta. Se le agradece por su valiosa información y colaboración

1 = Completamente de acuerdo	2 = De acuerdo	3 = Neutral	4 = En desacuerdo	5 = Completamente en desacuerdo
------------------------------	----------------	-------------	-------------------	---------------------------------

N	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN								
1	Motivación intrínseca	Autonomía	Tengo una profesión que me genera muchos beneficios					
2			Deseo otro empleo, en lugar del actual					
3		Sentido de competencia	La empresa reconoce mi labor profesional					
4			Me siento seguro y estable en mi empleo					
5		Novedad	La labor encomendada por mi jefe, me motiva a superarme					
6			Creo que mi trabajo actual es interesante					
7		Aprendizaje	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
8			Recibo un trato justo en mi trabajo					
9		Relación	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo					
10			Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades					
11		Pertenencia	La empresa promueve a su personal otorgándoles líneas de carrera mediante ascensos profesionales en favor a su crecimiento personal					


 Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro
 C.I.A.D. 06563

12		Los colaboradores están satisfechos con las funciones que realiza en la empresa						
13	Transcendencia	La empresa promueve actividades de integración entre los colaboradores de la organización						
14		La empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores						
15	Reconocimiento	Los bonos extras que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades						
16		Los incentivos que brinda la empresa donde laboro son muy atractivos						
17	Premios, e incentivos	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas						
18		Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí						
19	Bonos	La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional						
20		Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo						
21	Diplomas, trofeos	La empresa motiva a sus trabajadores otorgándoles un grado de reconociendo por alcanzar algún logro fijado por la institución						
22		La empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas						
23	Evaluaciones	El supervisor mide la eficiencia de los colaboradores en cada obra que realizan						
24		La empresa realiza constantes supervisiones cuando realiza su trabajo						
25	Fechas límites	Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley						
26		La empresa le otorga seguridad y compromiso para realizar en corto tiempo una línea de carrera						
27	Castigos	Mi trabajo es una fuente que me genera satisfacción y bienestar						
28		Existen políticas organizaciones que sancione al colaborador cuando comete una falta grave						


 Mgtr. Elizabeth D. Zapata Castro
 C.I.A.D. 06563

N	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
RENDIMIENTO LABORAL								
29	Dimensiones	Aptitudes	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.					
30			Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.					
31			Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.					
32			Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa.					
33		Comportamiento y actitud	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
34			Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.					
35			Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.					
36			Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la empresa.					
37		Rendimiento	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.					
38			Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.					
39			Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.					
40			Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.					



 Mgr. Elizabeth D. Zapata Castro
 C.I.A.D. 06563

VALIDACION POR JUCIO DE EXPERTOS

I TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPRESA MECÁNICA MULTISERVICIOS DAVID'S-5 EIRL. SULLANA, 2022.

II TESISISTA

SOTO BALCAZAR, VERONICA JOSELINE

III DECISION

Después de haber revisado el cuestionario, se procedió a validarlo teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tano permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad

APROBADO

SI NO



MBA. Carlos Angello Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Carlos Antonio Angulo Corcuera

DNI: 06437510

CLAD N°:18480

Me dirijo a usted, expresándole un cordial saludo, y a la vez me presento: Soy Soto Balcázar, Verónica Joseline. Estudiante de la carrera de administración de la universidad ULADECH, en el cual le pido de su participación en la realización de este cuestionario que tiene como finalidad recolectar información, serán utilizados solo con fines académicos y de investigación.

Sírvase marcar con una (X) la respuesta correcta. Se le agradece por su valiosa información y colaboración

1 = Completamente de acuerdo	2 = De acuerdo	3 = Neutral	4 = En desacuerdo	5 = Completamente en desacuerdo
------------------------------	----------------	-------------	-------------------	---------------------------------

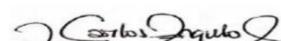
N	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN								
1	Motivación intrínseca	Autonomía	Tengo una profesión que me genera muchos beneficios					
2			Deseo otro empleo, en lugar del actual					
3		Sentido de competencia	La empresa reconoce mi labor profesional					
4			Me siento seguro y estable en mi empleo					
5		Novedad	La labor encomendada por mi jefe, me motiva a superarme					
6			Creo que mi trabajo actual es interesante					
7		Aprendizaje	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
8			Recibo un trato justo en mi trabajo					
9		Relación	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo					
10			Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades					
11		Pertenencia	La empresa promueve a su personal otorgándoles líneas de carrera mediante ascensos profesionales en favor a su crecimiento personal					


MBA. Carlos Angulo
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

12		Los colaboradores están satisfechos con las funciones que realiza en la empresa					
13	Transcendencia	La empresa promueve actividades de integración entre los colaboradores de la organización					
14		La empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores					
15	Reconocimiento	Los bonos extras que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades					
16		Los incentivos que brinda la empresa donde laboro son muy atractivos					
17	Premios, e incentivos	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas					
18		Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí					
19	Bonos	La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional					
20		Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo					
21	Diplomas, trofeos	La empresa motiva a sus trabajadores otorgándoles un grado de reconociendo por alcanzar algún logro fijado por la institución					
22		La empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas					
23	Evaluaciones	El supervisor mide la eficiencia de los colaboradores en cada obra que realizan					
24		La empresa realiza constantes supervisiones cuando realiza su trabajo					
25	Fechas límites	Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley					
26		La empresa le otorga seguridad y compromiso para realizar en corto tiempo una línea de carrera					
27	Castigos	Mi trabajo es una fuente que me genera satisfacción y bienestar					
28		Existen políticas organizaciones que sancione al colaborador cuando comete una falta grave					


MSc. Carlos Argüello Argüello Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

N	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
RENDIMIENTO LABORAL								
29	Dimensiones	Aptitudes	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.					
30			Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.					
31			Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.					
32			Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa.					
33		Comportamiento y actitud	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
34			Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.					
35			Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.					
36			Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la empresa.					
37		Rendimiento	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.					
38			Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.					
39			Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.					
40			Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.					


MBA. Carlos Argüello Argüello
 Registrado en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 15480

VALIDACION POR JUCIO DE EXPERTOS

I TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPRESA MECÁNICA MULTISERVICIOS DAVID'S-5 EIRL. SULLANA, 2022.

II TESISISTA

SOTO BALCAZAR, VERONICA JOSELINE

III DECISION

Después de haber revisado el cuestionario, se procedió a validarlo teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tano permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad

APROBADO

SI NO



Álvarez Reategui Milagros del Pilar

DNI:43546029

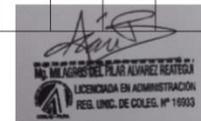
CLAD N°:16933

Me dirijo a usted, expresándole un cordial saludo, y a la vez me presento: Soy Soto Balcázar, Verónica Joseline. Estudiante de la carrera de administración de la universidad ULADECH, en el cual le pido de su participación en la realización de este cuestionario que tiene como finalidad recolectar información, serán utilizados solo con fines académicos y de investigación.

Sírvase marcar con una (X) la respuesta correcta. Se le agradece por su valiosa información y colaboración

1 = Completamente de acuerdo	2 = De acuerdo	3 = Neutral	4 = En desacuerdo	5 = Completamente en desacuerdo
------------------------------	----------------	-------------	-------------------	---------------------------------

N	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN								
1	Motivación intrínseca	Autonomía	Tengo una profesión que me genera muchos beneficios					
2			Deseo otro empleo, en lugar del actual					
3		Sentido de competencia	La empresa reconoce mi labor profesional					
4			Me siento seguro y estable en mi empleo					
5		Novedad	La labor encomendada por mi jefe, me motiva a superarme					
6			Creo que mi trabajo actual es interesante					
7		Aprendizaje	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
8			Recibo un trato justo en mi trabajo					
9		Relación	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo					
10			Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades					
11		Pertenencia	La empresa promueve a su personal otorgándoles líneas de carrera mediante ascensos profesionales en favor a su crecimiento personal					



12		Los colaboradores están satisfechos con las funciones que realiza en la empresa						
13	Transcendencia	La empresa promueve actividades de integración entre los colaboradores de la organización						
14		La empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores						
15	Reconocimiento	Los bonos extras que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades						
16		Los incentivos que brinda la empresa donde laboro son muy atractivos						
17	Premios, e incentivos	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas						
18		Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí						
19	Bonos	La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional						
20		Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo						
21	Diplomas, trofeos	La empresa motiva a sus trabajadores otorgándoles un grado de reconociendo por alcanzar algún logro fijado por la institución						
22		La empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas						
23	Evaluaciones	El supervisor mide la eficiencia de los colaboradores en cada obra que realizan						
24		La empresa realiza constantes supervisiones cuando realiza su trabajo						
25	Fechas límites	Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley						
26		La empresa le otorga seguridad y compromiso para realizar en corto tiempo una línea de carrera						
27	Castigos	Mi trabajo es una fuente que me genera satisfacción y bienestar						
28		Existen políticas organizaciones que sancione al colaborador cuando comete una falta grave						

Motivación extrínseca



N	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
RENDIMIENTO LABORAL								
29	Dimensiones	Aptitudes	Cuando a usted le asignan una tarea no inherente a su cargo normalmente cuenta con el conocimiento suficiente para desarrollarla.					
30			Normalmente para ocupar un cargo y cumplir con las actividades designadas cuento con la experiencia laboral solicitada en la misma.					
31			Estoy capacitado para evaluar las actividades y/o tareas que desarrollo en mi área de trabajo.					
32			Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa.					
33		Comportamiento y actitud	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
34			Desarrolla sus funciones propias con responsabilidad asumiendo las consecuencias que derivan de su trabajo.					
35			Considera que las relaciones interpersonales le permiten llevar a cabo un buen desempeño laboral.					
36			Con su comportamiento y actitud, asume y transmite valores organizacionales que demuestran su pertenencia a la empresa.					
37		Rendimiento	Usted procura mantener su rendimiento habitual aun en situaciones adversas.					
38			Considera que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados.					
39			Cumple usted con las responsabilidades que se le asignan, aunque no sean inherentes a su cargo.					
40			Demuestra resultados positivos en la entidad al nivel solicitado.					



Anexo 7: Figuras

VARIABLE: Motivación

Motivación intrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022.

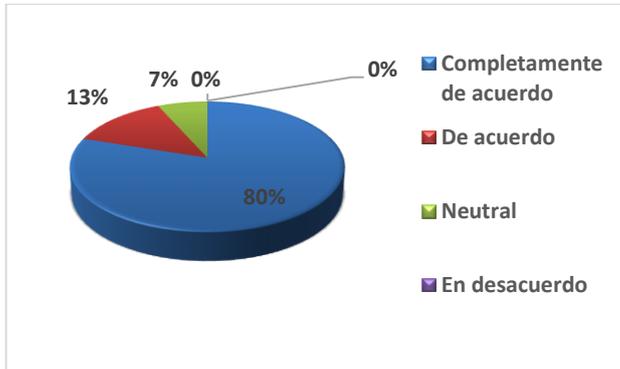


Figura 1 *Tengo una profesión que me genera beneficios*

Fuente. Tabla 1

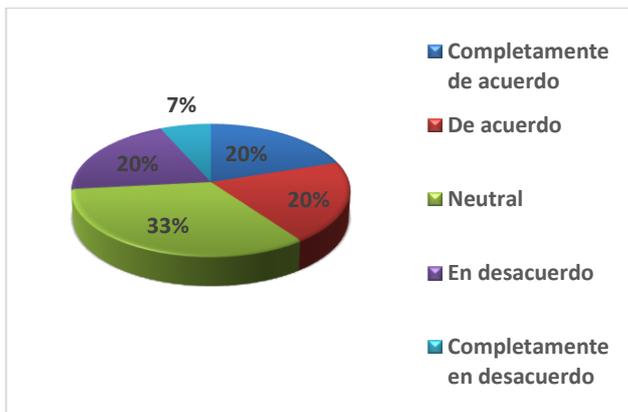


Figura 2 *Deseo otro empleo, en lugar del actual*

Fuente. Tabla 1

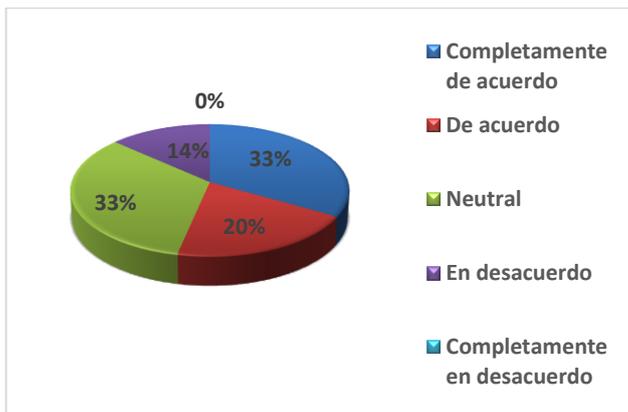


Figura 3 *La empresa reconoce mi labor profesional*

Fuente. Tabla 1

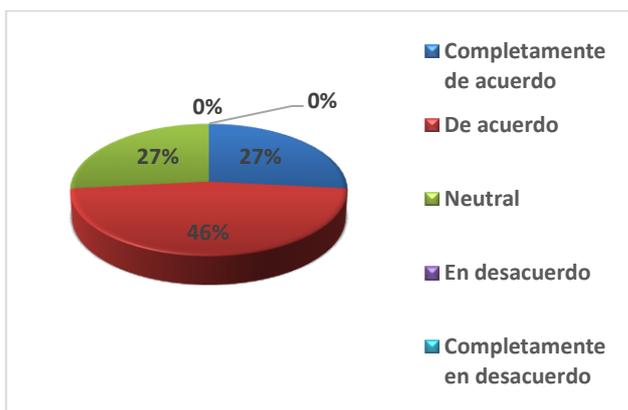


Figura 4 *Me siento seguro y estable en mi empleo*

Fuente. Tabla 1

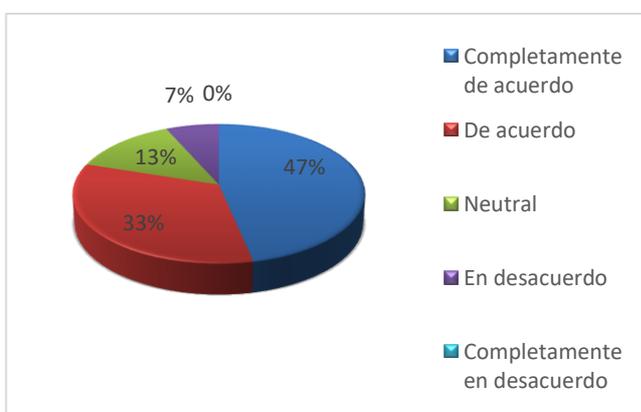


Figura 5 *La labor encomendada por mi jefe me motiva*

Fuente. Tabla 1

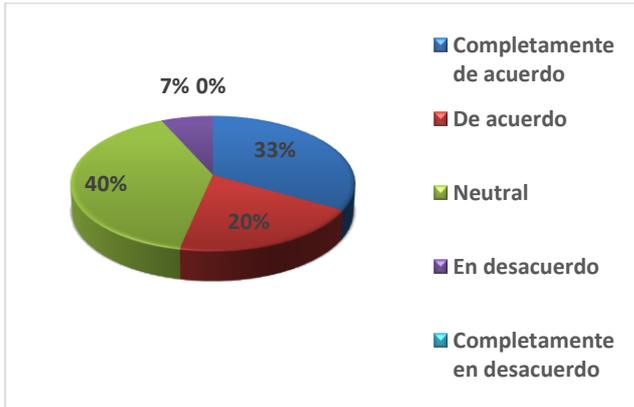


Figura 6 *Creo que mi trabajo actual es interesante*

Fuente. Tabla 1

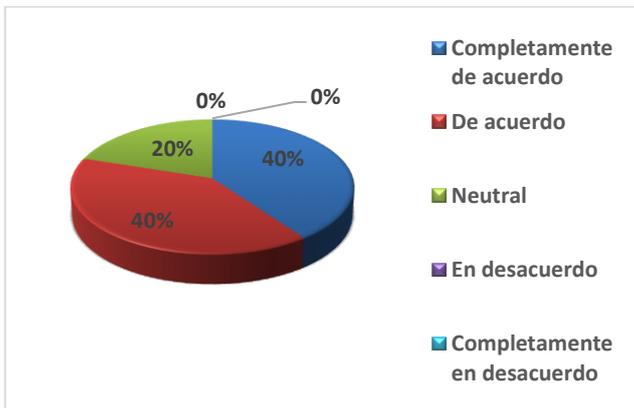


Figura 7 *Me siento con ánimos y energía*

Fuente. Tabla 1

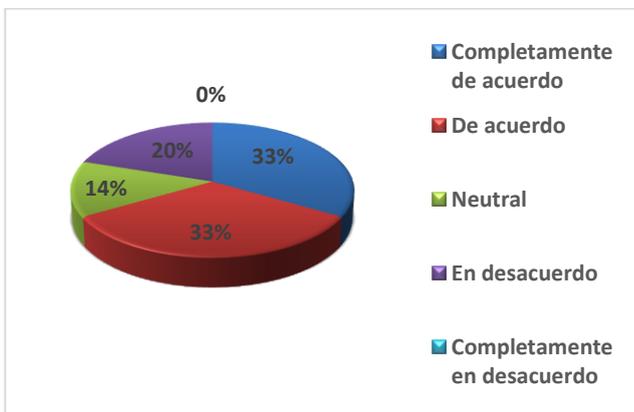


Figura 8 *Recibo un trato justo en mi trabajo*

Fuente. Tabla 1

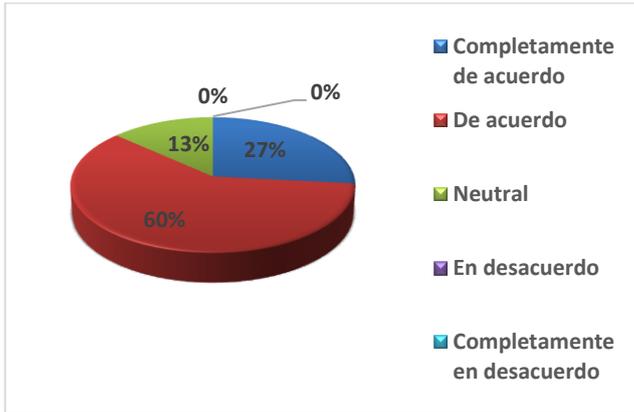


Figura 9 *Las relaciones con mis compañeros me motivan*

Fuente. Tabla 1

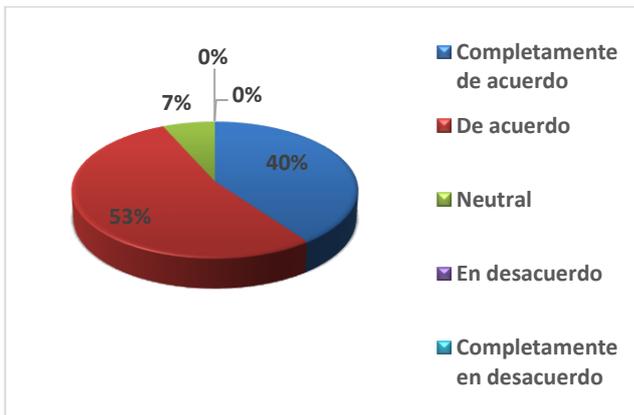


Figura 10 *Los trabajos que desempeño están a mis capacidades*

Fuente. Tabla 1

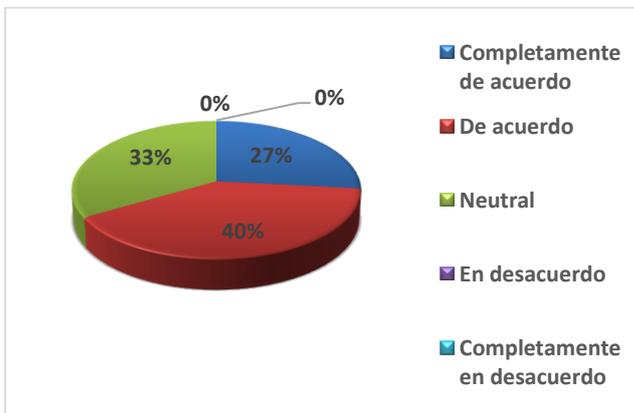


Figura 11 *La empresa promueve a su personal*

Fuente. Tabla 1

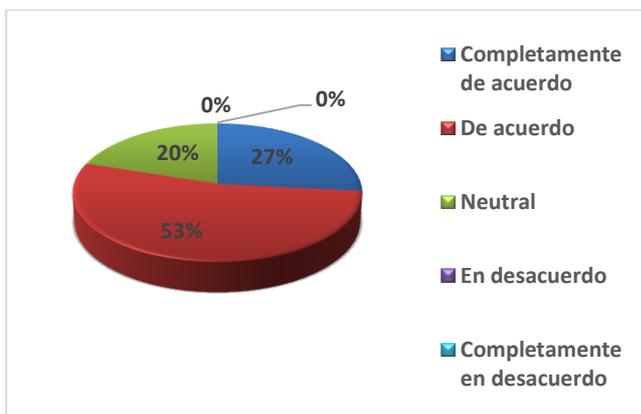


Figura 12 *Los colaboradores están satisfechos*

Fuente. Tabla 1

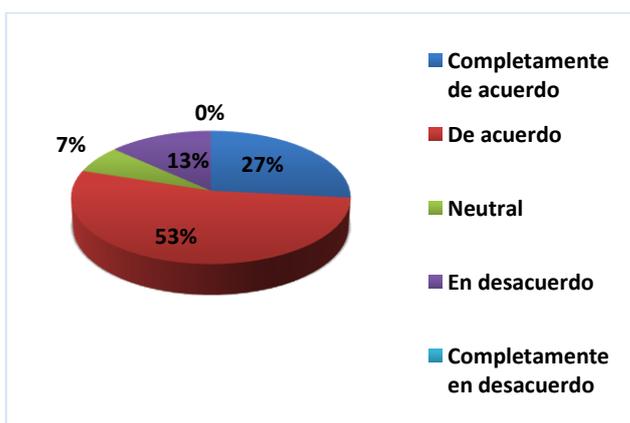


Figura 13 *La empresa promueve actividades de integración*

Fuente. Tabla 1

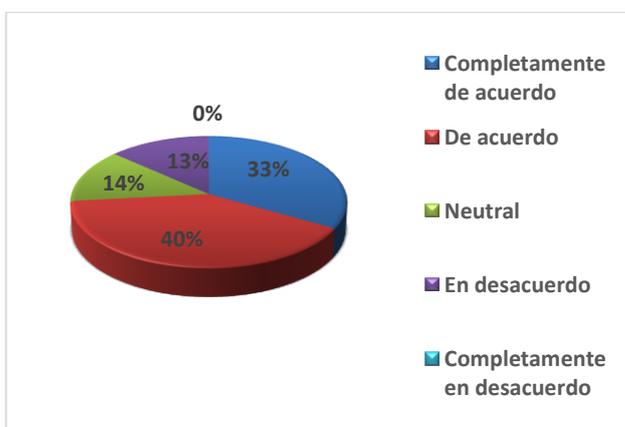


Figura 14 *La empresa a menudo realiza actividades sociales*

Fuente. Tabla 1

Objetivo específico 2: Motivación extrínseca de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022.

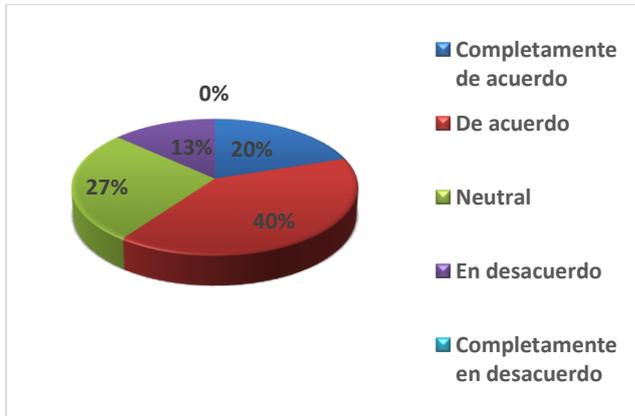


Figura 15 *Los bonos extras que recibo*

Fuente. Tabla 2

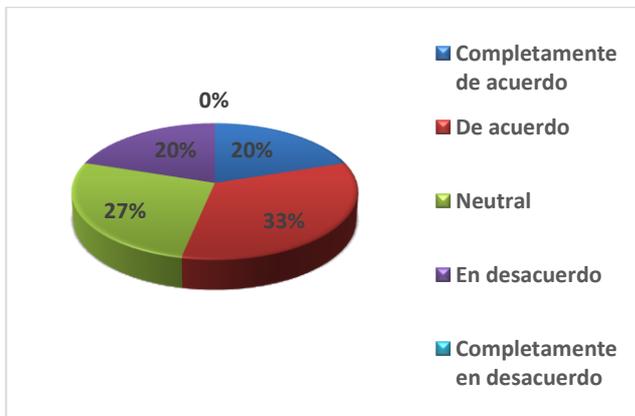


Figura 16 *Los incentivos que brinda la empresa*

Fuente. Tabla 2

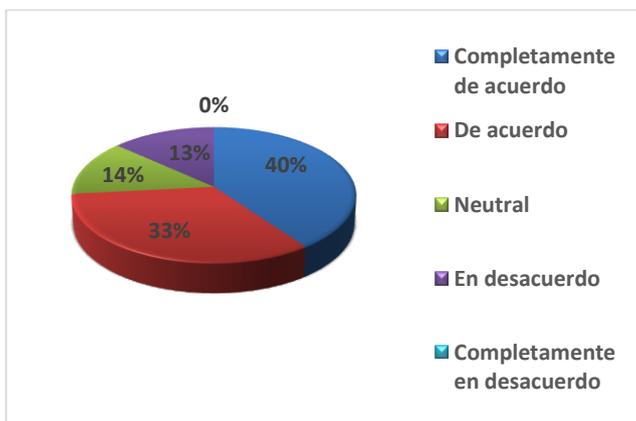


Figura 17 *Mi trabajo me da prestaciones sociales*

Fuente. Tabla 2

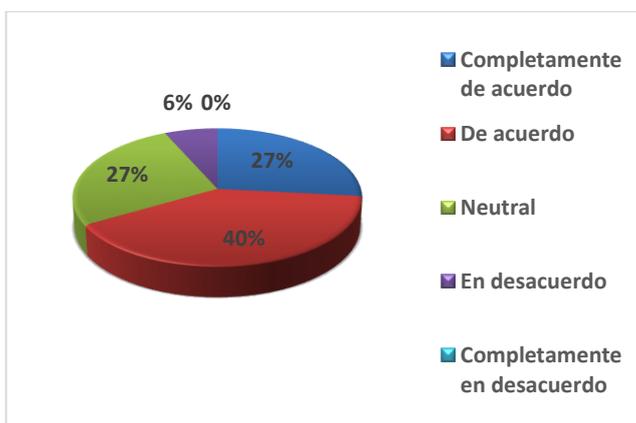


Figura 18 *Gano lo suficiente en mi actual empleo*

Fuente. Tabla 2

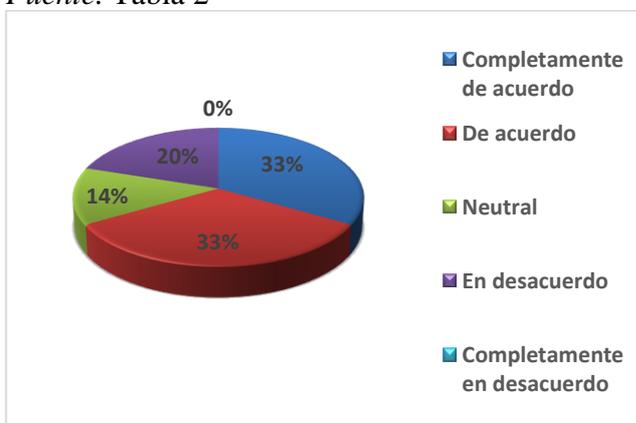


Figura 19 *La empresa donde trabajo*

Fuente. Tabla 2

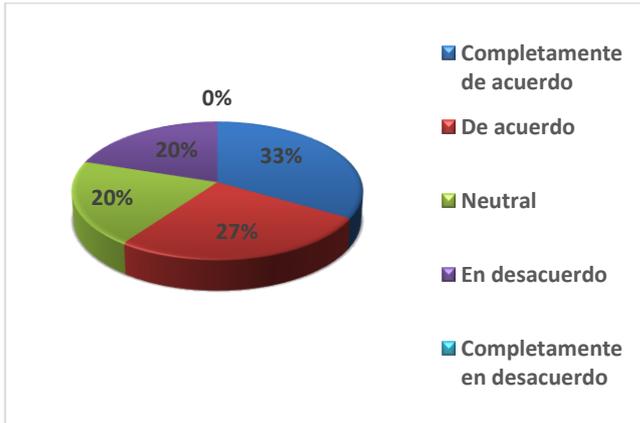


Figura 20 *Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales*

Fuente. Tabla 2

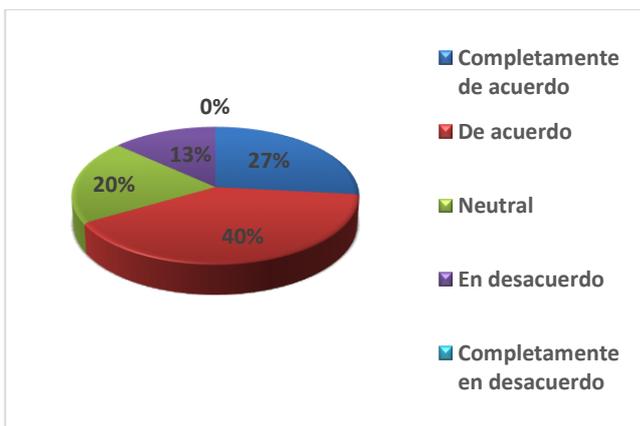


Figura 21 *La empresa motiva a sus trabajadores*

Fuente. Tabla 2

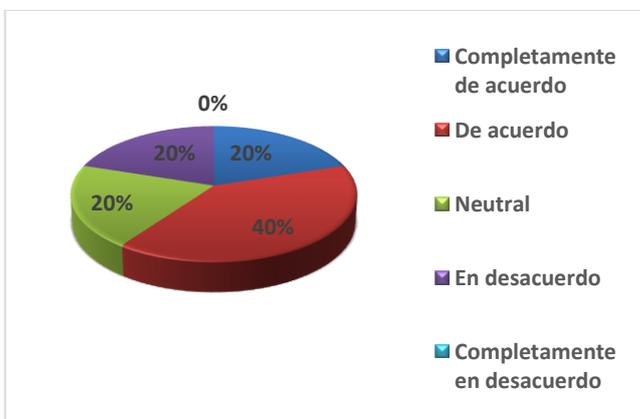


Figura 22 *La empresa motiva a sus trabajadores*

Fuente. Tabla 2

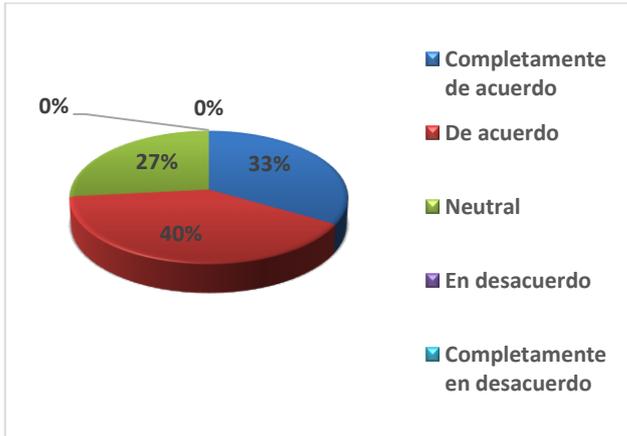


Figura 23 *El supervisor mide la eficiencia*

Fuente. Tabla 2

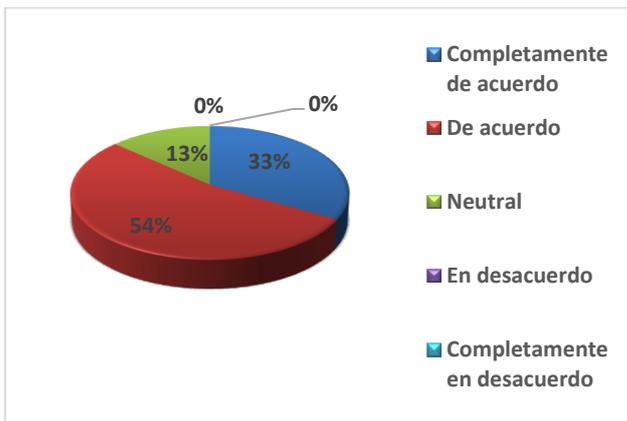


Figura 24 *La empresa realiza constantes supervisiones*

Fuente. Tabla 2

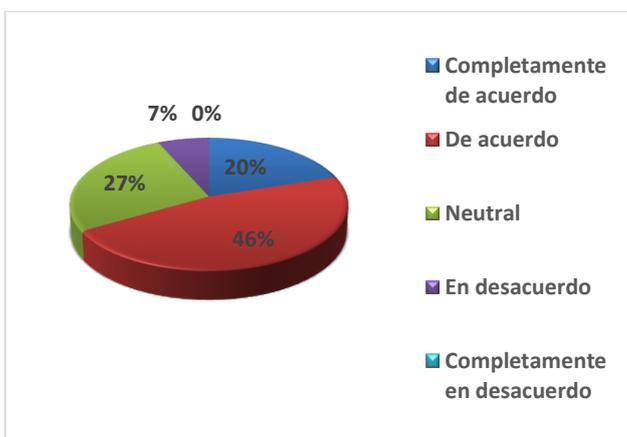


Figura 25 *Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones*

Fuente. Tabla 2

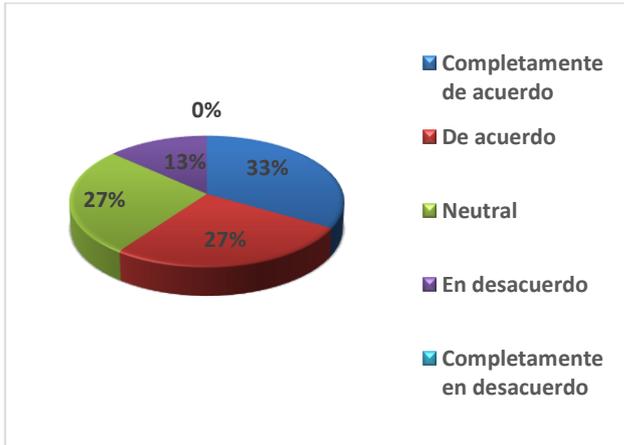


Figura 26 *La empresa le otorga seguridad y compromiso*

Fuente. Tabla 2

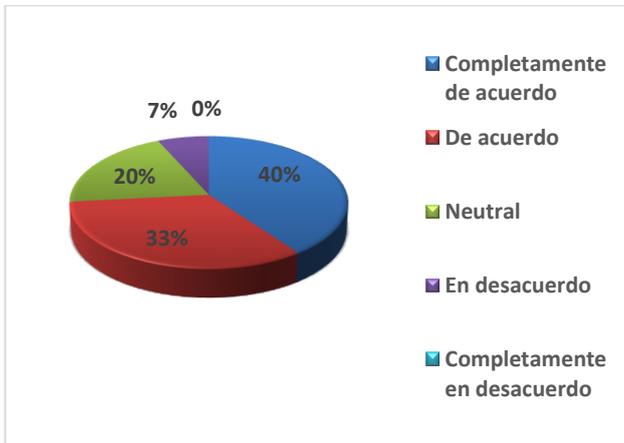


Figura 27 *Mi trabajo es una fuente*

Fuente. Tabla 2

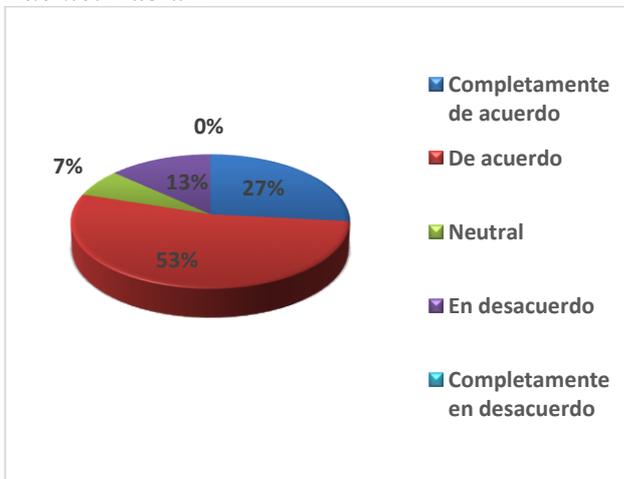


Figura 28 *Existen políticas organizaciones*

Fuente. Tabla 2

Variable: Rendimiento laboral

Objetivo específico 3: Dimensiones del rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David´s-5 EIRL. Sullana, 2022.

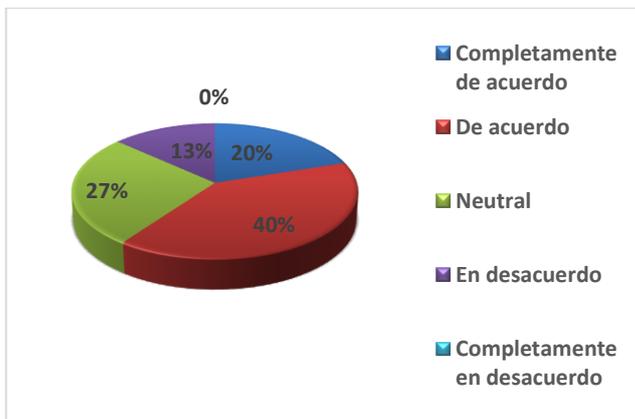


Figura 29 *Tarea no inherente a su cargo normalmente*

Fuente. Tabla 3

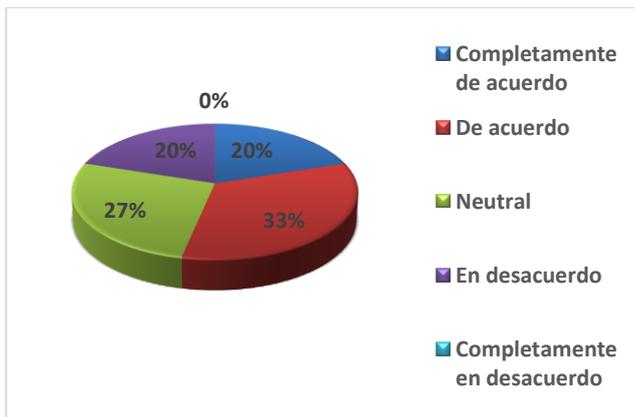


Figura 30 *Actividades designadas*

Fuente. Tabla 3

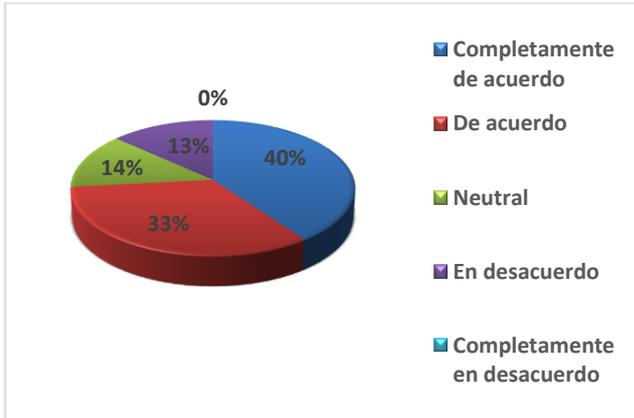


Figura 31 *Estoy capacitado para evaluar*

Fuente. Tabla 3

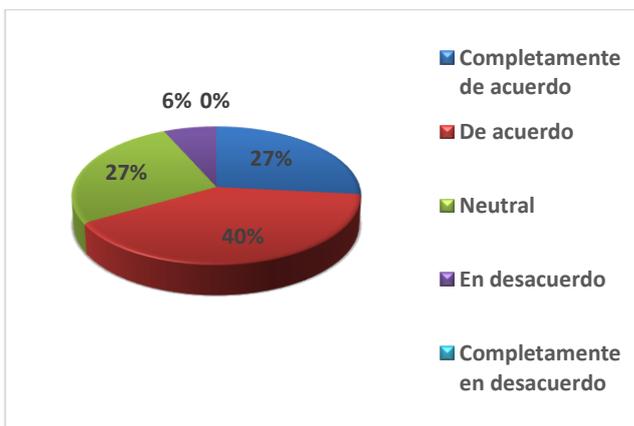


Figura 32 *Existe predisposición para el logro*

Fuente. Tabla 3

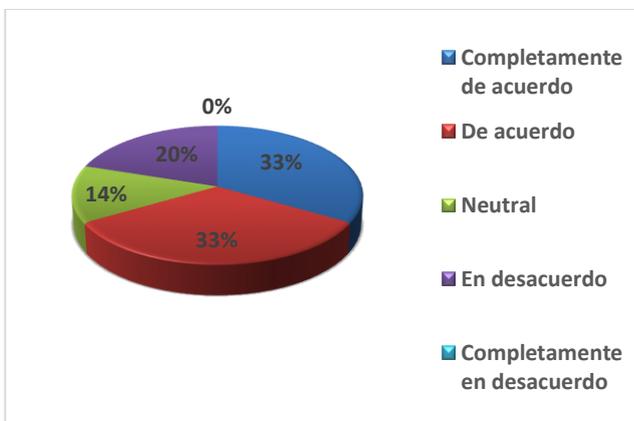


Figura 33 *Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado*

Fuente. Tabla 3

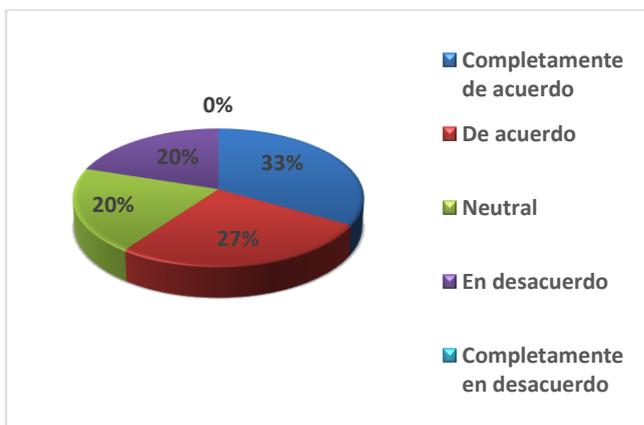


Figura 34 *Desarrolla sus funciones propias*

Fuente. Tabla 3

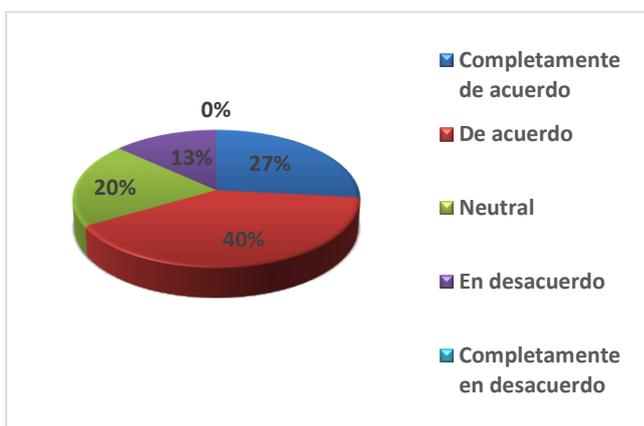


Figura 35 *Relaciones interpersonales*

Fuente. Tabla 3

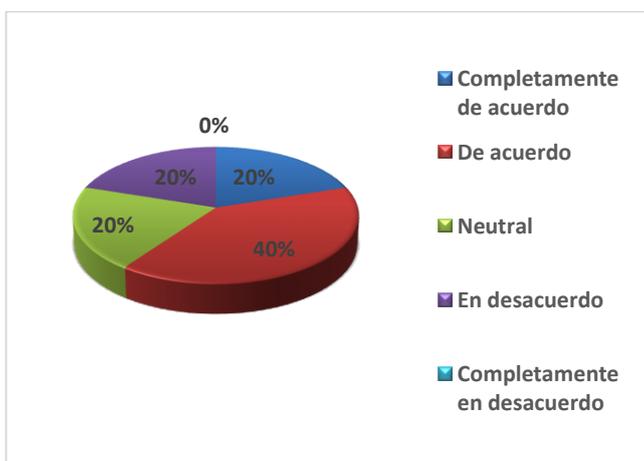


Figura 36 *Con su comportamiento y actitud*

Fuente. Tabla 3

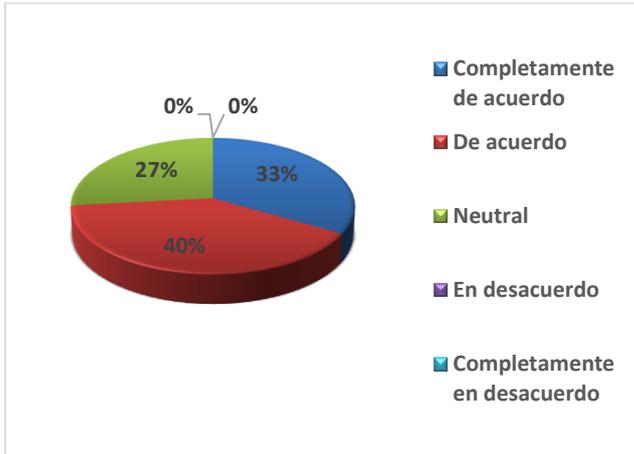


Figura 37 Procura mantener su rendimiento habitual

Fuente. Tabla 3

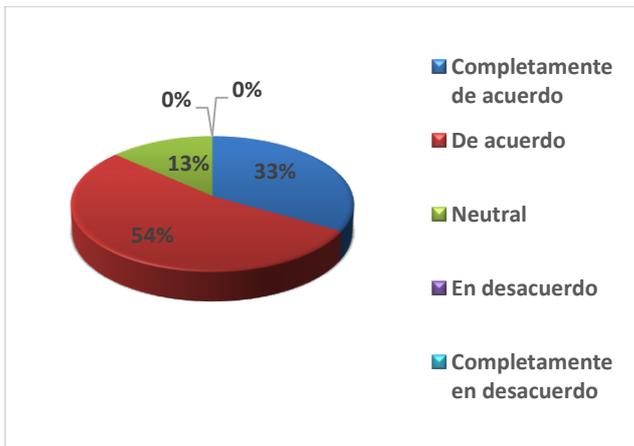


Figura 38 Trabajar en equipo es más eficaz

Fuente. Tabla 3

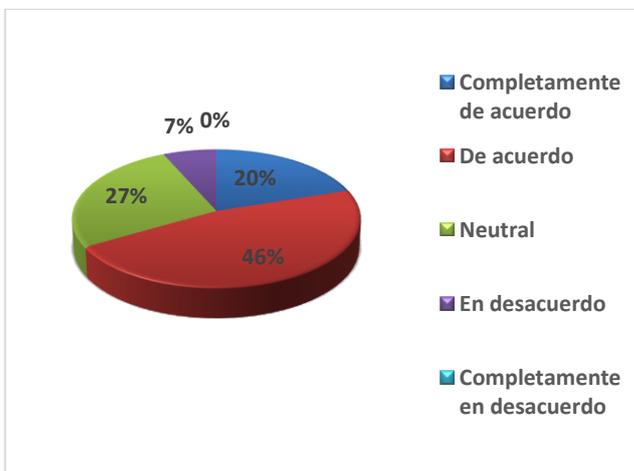


Figura 39 Responsabilidades que se le asignan

Fuente. Tabla 3

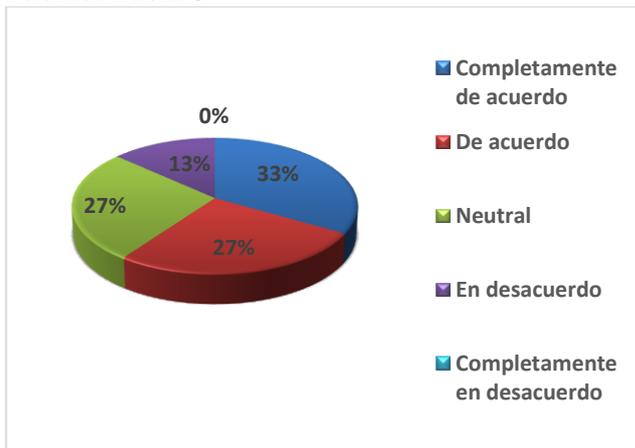


Figura 40 Demuestra resultados positivos

Fuente. Tabla 3

VERONICA JOSELINE SOTO BALCAZAR | TALENTOS 821-VJUSOTOB-TURNITIN INFORME 2022-03

LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE EMPRESA MECÁNICA MULTISERVICIOS DAVID'S-5 EIRL. SULLANA, 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
SOTO BALCAZAR, VERONICA JOSELINE
ORCID: 0000-0001-6183-3143

ASESOR
CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0000-0002-6399-59281

Resumen de coincidencias
4 %
1 repositorio.uladecch.edu... 4 %
Fuente de Internet

Página: 1 de 77 | Número de palabras: 18945 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

TALTESIS 821-VJSOTOB-TURNITIN INFORME 2022-03

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo